



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Snížení negativních důsledků workoholismu  
Reducing the Negative Effects of Workaholism

Student: Jana Morávková

Vedoucí bakalářské práce: prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.

Ostrava 2015

# Zadání bakalářské práce

Student:

**Jana Morávková**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R037 Management

Téma:

**Snížení negativních důsledků workoholismu  
Reducing the Negative Effects of Workaholism**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska pracovní zátěže a její důsledky
3. Definice a vymezení workoholismu
4. Metodologie průzkumu
5. Výsledky průzkumu a jejich interpretace, návrhy řešení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

NEŠPOR, Karel. *Návykové chování a závislost*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-908-8.

NOVÁK, Tomáš. *Práce jako droga: Příručka pro workoholiky a jejich blízké*. Brno: BizBooks, 2012. ISBN 978-80-265-0016-2.

ROBINSON, E. Bryan. *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. 3rd ed. New York: NYU Press, 2014. ISBN 978-08-1478-923-0.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

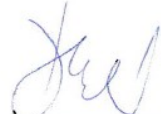
Vedoucí bakalářské práce: **prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



  
doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

---

Prohlašuji tímto, že jsem uvedenou bakalářskou práci vypracovala samostatně, a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použila pouze literární prameny v práci uvedené.

Datum a místo: 7. 5. 2015 v Ostravě

Podpis: *Moravková Jana*

**Poděkování:**

Děkuji tímto prof. PhDr. Jiřímu Bláhovi, CSc. za pomoc při výběru vhodného tématu a odborné a cenné rady, vedoucí ke vzniku výzkumu.

Taktéž děkuji účastníkům výzkumu, kteří byli ochotni odpovědět na otázky, jež napomohly k vytvoření praktické části této bakalářské práce.

## Obsah

1	Úvod .....	6
2	Závislostní chování .....	8
2.1	Definice závislosti .....	8
2.2	Vznik závislosti.....	9
2.2.1	Biologické teorie vzniku závislosti.....	9
2.2.2	Sociální teorie vzniku závislosti .....	10
2.2.3	Psychologická teorie vzniku závislosti.....	10
2.2.4	Kulturně antropologická teorie vzniku závislosti .....	11
2.3	Faktory vzniku závislosti .....	11
2.3.1	Farmakologické faktory.....	11
2.3.2	Somatické a psychické faktory.....	12
2.3.3	Podnět.....	12
2.3.4	Prostředí.....	12
2.3.5	Socioekonomické faktory .....	12
2.3.6	Výchovně vzdělávací faktory .....	12
2.4	Jednotlivé typy závislostního chování.....	13
2.4.1	Drogová závislost.....	13
2.4.2	Závislost na alkoholu.....	13
2.4.3	Tabakismus.....	14
2.4.4	Závislost na hracích automatech .....	14
2.4.5	Nové formy závislostního chování - Netomanie – závislost na internetu .....	14
2.4.6	Nové formy závislostního chování - Závislost na televizi .....	15
2.4.7	Nové formy závislostního chování - Sexuální závislost .....	15
2.4.8	Nové formy závislostního chování - Patologické nakupování .....	15
2.4.9	Nové formy závislostního chování - Bulimie .....	15
3	Teoretická východiska pracovní zátěže a její důsledky .....	16
3.1	Jednotlivé prvky pracovní zátěže .....	17
4	Definice a vymezení workoholismu .....	18
4.1	Workoholik.....	18
4.1.1	Hraný workoholismus .....	20
4.2	Vznik závislosti.....	21
4.2.1	Dětství .....	21
4.2.2	Škola.....	22

4.2.3	Osobnost .....	22
4.2.4	Současná rodina.....	22
4.2.5	Zaměstnání .....	23
4.2.6	Další vlivy.....	23
4.3	Osobnost workoholika .....	23
4.4	Typy workoholiků .....	25
4.5	Varovné příznaky poukazující na závislost na práci .....	26
4.6	Léčba.....	27
5	Prevence.....	30
5.1	Relaxace .....	30
5.2	Seberealizace .....	31
5.3	Organizování času.....	32
5.3.1	Cíle .....	32
5.3.2	Priority.....	32
5.3.3	Krátkodobé a dlouhodobé plány .....	33
5.3.4	Paretovo pravidlo .....	34
5.3.5	Další varianty využití .....	34
6	Praktická část .....	36
6.1	Cíl výzkumu .....	36
6.2	Výzkumný soubor .....	36
6.3	Metody sběru dat .....	36
6.4	Otázky dotazníku .....	38
6.5	Otázky rozhovoru .....	39
6.6	Výsledky položených dotazníků .....	40
6.7	Výsledky rozhovorů .....	43
6.7.1	Rozhovor P1.....	43
6.7.2	Rozhovor P2.....	44
6.7.3	Rozhovor P3.....	45
6.7.4	Rozhovor P4.....	46
6.7.5	Rozhovor P5.....	47
6.7.6	Rozhovor P6.....	49
6.7.7	Rozhovor P7.....	50
6.7.8	Rozhovor P8.....	51
6.7.9	Rozhovor P9.....	52

6.7.10	Rozhovor P10.....	53
7	Výsledky.....	55
7.1	1. Výzkumná otázka .....	56
7.2	2. Výzkumná otázka .....	56
7.3	3. Výzkumná otázka .....	57
8	Návrhy řešení.....	59
9	Závěr.....	62
10	Seznam použité literatury.....	63
11	Seznam zkratk .....	67
12	Seznam příloh .....	69
13	Přílohy.....	1
13.1	Příloha 1.....	1
13.2	Příloha 2 .....	1
13.3	Příloha 3.....	1



# 1 Úvod

„V práci zapomínám na své trýzně, práce je moje záchrana, nejlepší inspirace zasvitnou mi vždy ve chvílích největší úzkosti a bídy.“ Honoré de Balzac.

Značnou část svého života prožíváme v produktivním věku. Tedy v aktivní části života, kdy je člověk schopen vykonávat činnost označovanou jako práce. Tato část života je stále prodlužována a tak, představuje stále větší procento života. Každý jedinec je tedy, alespoň po část svého života začleněn do procesu plnění pracovních povinností.

Pozice, na které se tento jedinec umístí ve společnosti, představuje jeho stupnici hodnot, jeho potřeby a tužby. Je vymezena způsobem komunikace a jeho chováním. Vysokou měrou jedince ovlivňuje. Působí na jeho spokojenost, ovlivňuje jeho životní styl a ve výsledku i jeho produktivitu práce.

Zaměstnání je často bráno jako vizitka. Jako ukazatel schopnosti, cílevědomosti a odhodlání. Vytváří představu o osobě samotné. Ukazuje životní směr. Mělo by naznačovat, co člověka zajímá, v čem vyniká. Je to jeden z faktorů pro posouzení dotyčné osoby.

Práce může být brána jako zdroj obživy, naplnění nebo jako jistý únik od problémů běžného života. Tato jednoduchá cesta od starostí se však brzo může stát břemenem. Součástí každého člověka je jisté pracovní nasazení, které je zdrojem nejen finančního zabezpečení, ale i našeho rozvoje, vědomostí a nových zkušeností.

Práce v lidech vyvolává pocit potřebnosti, dává lidem směr a cíle, avšak nese sebou řadu úkolů, které je potřeba řešit. Proto znamená i částečnou ztrátu a to od volného času naplněného koníčky, který je obětován na úkor práce, až po čas trávený s rodinou a přáteli.

Naplnění či životní cíl, který je spatřován v práci, nemusí nutně znamenat zlo, pokud se nestane nepřitelem, tedy závislostí.

V první části této bakalářské práce budou rozebrány jednotlivé závislosti 21. století, na kterých si člověk může postupně vybudovat návyk. Dojde k rozebrání teoretických východisek pracovní zátěže a jejích důsledků.

Následně bude věnována část problematice workoholismu – dojde k vymezení workoholika a jednotlivých druhů, varovné příznaky, předpoklady pro workoholismus a možnosti léčby.

A v poslední řadě, bude poskytnut náhled na možnosti řešení workoholismu, především jaké jsou možnosti při předcházení vzniku této závislosti.

Druhá část bude věnována metodologii výzkumu. Budou rozebrány jednotlivé dotazníky a z nich vybráni respondenti vhodní pro rozhovory. Výsledky získané v průběhu dotazování budou rozebrány a analyzovány. Dojde k zodpovězení třech výzkumných otázek a vytvoření návrhů. Poté bude sestaven závěr této práce.

Cílem práce je dokázat rozvoj workoholismus na jednotlivých respondentech a vyhledat možné příčiny rozvoje závislosti na práci a v konečné fázi doporučit cesty ke snížení negativních důsledků vysokého pracovního nasazení, jak pro respondenty samotné, tak pro zaměstnavatele.

## 2 Závislostní chování

### 2.1 Definice závislosti

Závislost je definována podle mezinárodní klasifikace nemocí (MKN-ro 10). Tato mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů byla vytvořena experty Světové zdravotnické organizace.

„Syndrom závislosti je skupina fyziologických, behaviorálních a kognitivních fenoménů, v nichž užívání nějaké látky nebo třídy látek má u daného jedince mnohem větší přednost než jiné jednání, kterého si kdysi cenil více. Centrální popisnou charakteristikou syndromu závislosti je touha (často silná, někdy přemáhající) brát psychoaktivní látky (které mohou, avšak nemusí být lékařsky předepsány), alkohol nebo tabák. Návrat k užívání látky po období abstinence často vede k rychlejšímu znovuoživení jiných rysů syndromu, než je tomu u jedinců, u nichž se závislost nevyskytuje.“ (Karel Nešpor, 2013, s. 9 – 10)

Diagnóza závislosti by měla být stanovena pouze v případě, jestliže se během jednoho roku objevily tři nebo více z těchto jevů:

- silná tužba či pocit, který u člověka vyvolává pohnutku užít jistou látku,
- potíže se ovládnutím spojené s užitím této látky, týkající se množství látky, začátku nebo ukončení užití,
- tělesný odvykací stav v důsledku záměru snížit dopad předchozího užití této látky, dochází k projevu odvykacího stavu, který je odlišný u jednotlivých látek,
- důkaz, že dochází ke snášenlivosti účinků látky v podobě vyžadování vyšších dávek látky, aby bylo dosaženo účinku, který byl původně vyvolán za pomoci nižších dávek,
- stupňovité zanedbávání jiných zájmů či potěšení pro získání vyššího množství času, který může být věnován užívání psychoaktivní látky, nebo zotavení z jejího účinku,
- i při výskytu důkazů zjevných škodlivých následků v důsledku užívání látky, dochází k pokračování užívání.

Členění závislostí dle MKN-ro:

- F10.2 Závislost na alkoholu,
- F11.2 Závislost na opioidech (např. heroin),
- F12.2 Závislost na kanabinoidech,
- F13.2 Závislost na sedativech nebo hypnoticích (tlumivých lécích),

- F14.2 Závislost na kokainu,
- F15.2 Závislost na jiných stimulanciích včetně kofeinu a pervitinu,
- F16.2 Závislost na halucinogenech (např. MDMA čili slangově extáze),
- F17.2 Závislost na tabáku,
- F18.2 Závislost na organických rozpouštědlech,
- F19.2 Závislost na několika látkách nebo jiných psychoaktivních látkách.

Na základě tohoto vyplývá, že závislosti jako je závislost na práci, nestřídmém požívání projímadel, internetu, patologickém hráčství apod. není považováno za závislost v pravém slova smyslu. (Karel Nešpor, 2013)

Závislosti můžou být rozděleny na fyzickou a psychickou. Dle doktora Miroslava Nožiny (1997) je fyzická závislost popisem stavu organismu, který vznikl v důsledku dlouhodobého užívání návykové látky. Organismus v důsledku návyku na látku při jejím nedostatku vyvolává abstinenci příznaky. Psychickou závislost naopak označuje jako duševní stav, vzniklý v důsledku užívání látky. Touha po této látce se projevuje jako nutkání (bažení neboli craving), které nelze potlačit.

Doktor Martin Hajný (2001) přidává další závislost a to sociální. Toto je závislost, která vzniká v uzavřené skupině lidí, v rámci které dochází k šíření, obstarání a užívání látky.

V důsledku postupného vývoje společnosti a související změnou životního stylu vzniká nový pojem, tzv. behaviorální závislosti, které jsou označovány jako nelátkové závislosti.

## **2.2 Vznik závislosti**

V důsledku multidisciplinárnosti problému závislosti je možno přistupovat ke zkoumání vzniku závislosti z různých pohledů a přístupů. Závislost je složitým interdisciplinárním problémem, a proto se neobjevuje přímé vysvětlení vzniku závislosti. Jsou vytvořeny teorie vzniku závislosti, které jsou tříděny podle jednotlivých dominujících hledisek. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.2.1 Biologické teorie vzniku závislosti**

Jedná se o základní východisko těchto přístupů. Toto souvisí s hledáním biologicky podmíněných znaků, které vytvářejí dispozice pro vznik a rozvoj závislosti. Podkategorie této teorie jsou:

- genetická teorie,
- enzymová teorie,

- a dopamin-endorfinová teorie.

Tyto teorie jsou založeny na odhalení předpokládaných, ať již vrozených nebo získaných odchylek v metabolismu. Endorfinová teorie je nejvíce přijímána a citována v souvislosti s drogovou závislostí. Mimo této endorfinové teorie je zvláště u alkoholové závislosti uvažována enzymová abnormalita. Nejnovější výzkumy endorfinů poukazují na úzkou závislost, která vzniká mezi drogovou závislostí a závislostmi, které nejsou vázány na nějakou látku (nelátkové závislosti).

Endorfiny jsou totiž látky, při jejichž vzniku v organismu dochází k podobným účinkům, jako vzbuzují opiáty. Jsou produkovány organismem v případě, že se tělo ocitá v extrémní zátěžové situaci, anebo při silných bolestech. Následkem produkce endorfinů je vyvolání pocitu euforie a tedy zmírnění bolesti v důsledku omamujících účinků.

Genetická teorie je založena na předpokladu, že dispozice k závislosti spočívá přímo v dědičné informaci. (Mühlpachr, 2009)

### **2.2.2 Sociální teorie vzniku závislosti**

Ta hodnotí vznik závislosti se zřetelem na sociální strukturu, klima a možnosti společnosti. Je založena na premisách, podporující pravidla:

- čím je snazší dosažitelnost drog, tím je jejich spotřeba vyšší a zároveň počet závislých a naopak,
- naskytne-li se možnost účasti v deviantní subkultuře a je-li jedinec úspěšný v této subkultuře, ztrácí motivaci začlenit se do běžné společnosti, kde užívání drog je přitom akceptovatelnou hodnotou, a následkem této sociální seberealizace je vznik sociální závislosti na této subkultuře. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.2.3 Psychologická teorie vzniku závislosti**

I psychologický přístup je využíván při hledání příčin vzniku závislosti.

*Hlubinná psychologie* vytvořila rámec pro několik odlišných pohledů na problém látkových závislostí. Mezi prvními pokusy, které měly vést k vysvětlení patogeneze zneužívání návykových látek, byla obsažena hypotéza specifické osobnosti struktury závislých s rysy raných vývojových stádií (silná potřeba péče či podpory, nízká tolerance vůči bolesti nebo frustraci). Dále byla předpokládána přítomnost infantilních nevědomých potřeb, kde tyto potřeby byly uspokojovány prostřednictvím drog.

*Psychoanalytická teorie* je založena na názoru, že závislost je součástí narušené osoby s projevy sklonem k agresi, onnipotenci či potřeby uspokojení. Droga tak umožňuje vytvořit

pseudovztahy. „Jedná se také o narušené frustrační tolerance, nutnosti okamžitého uspokojení potřeby s narušenou sebekritičností a odhadem skutečnosti, následkem čehož vzniká potřeba samodestrukce. Jsou také zřetelnější projevy zlosti a podrážděnosti.“ (P. Mühlpachr, 2009, s. 61)

*Behaviorální teorie* je založena na „odměňování“. Samotná odměna nebo trest ovlivňuje chování a vede k možnosti opakování tohoto chování a to tím více, čím rychleji se dostavuje účinek a žádaný efekt. Toto vede k tvorbě bludného kruhu při závislosti. Okamžitý pocit uspokojení, který vzniká například po požití drogy, nevykompenzuje nepříjemné průvodní účinky či pozdější negativní účinky. A tyto negativní účinky se závislý snaží překonat za pomoci dalšího požití látky. „Je možné, že zde fyziologický mechanismus návykovosti nalézá psychologický protějšek, kdy udržování závislosti je zajímavé pouze v tom případě, kdy intenzita prožitku zůstává na původní úrovni. Proto je nutné zvyšovat dávky, proto jsou voleny prostředky, které potlačují pocity strachu a bolesti a vedou k výrazné redukci celkového pocitu nejistoty, úzkosti a bolesti.“ (P. Mühlpachr, 2009, s. 62)

*Nebehaviorální psychologie* nepovažuje závislost za nemoc, ale za chování, které je naučené. (P. Mühlpachr, 2009)

#### **2.2.4 Kulturně antropologická teorie vzniku závislosti**

Tato teorie vychází z předpokladu, že výběr konkrétní návykové látky, na které bude rozvinuta závislost, závisí na mnoha činitelích jak osobnostních, věkových, sociálních, ale i geografických, historických a kulturních. Kulturně antropologická teorie vzniku závislosti čerpá z etnografických studií, kde dochází ke srovnávání historické, kulturní a jiné odlišnosti konzumu látek a jejich následné účinky na chování a také vazby na pohlaví apod. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.3 Faktory vzniku závislosti**

Závislost je vnímána jako multifaktoriální jev.

#### **2.3.1 Farmakologické faktory**

Tento faktor se projevuje u užívání drog. V dřívějším období byl přikládán vysoký význam dostupnosti drogy. S postupem času, ale došlo k ukotvení názoru, že dostupnost drogy nemůže navodit závislost u zdravého jedince, který žije v harmonickém sociálním prostředí. Závislost je navozena až po navázání kontaktu s biopsychosociálně oslabeným jedincem. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.3.2 Somatické a psychické faktory**

Osobnost obsahuje jak společenskou, tak biologickou podstatu, a tvoří ji nejen vrozené, ale i získané vlastnosti. Dle těchto faktorů se člověk na návykovou látku obrací tedy ze dvou důvodů. V oblasti společenské se snaží zapadnout do určité subkultury a uniknout ze stávajícího prostředí. Z hlediska biopsychologické oblasti jde o snahu stimulovat smysly, posílit si sebevědomí či odstranit fyzické potíže. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.3.3 Podnět**

Snaha uniknout nepříjemným pocitům a složitým životním situacím, a touha po euforických pocitech jsou dvěma nejčastějšími podněty. Podněty mohou být různorodé a vychází buďto z prostředí, nebo z osobnosti. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.3.4 Prostor**

Prostředí, ve kterém se jedinec vyvíjí a žije, ovlivňuje utváření jeho osobnosti. Jedná se o rodinu, úroveň výchovně vzdělávacího procesu a způsob trávení volného času. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.3.5 Socioekonomické faktory**

Vzrůstající životní úroveň je dominantním socioekonomickým faktorem, neboť spouští celý proces. V důsledku růstu kupní síly a dostatečných finančních prostředků a neomezeného cestování je tak dostupnost návykových látek mnohem snazší. (P. Mühlpachr, 2009)

Mezi důvody přitažlivosti drog patří:

- zvědavost, módnost či snaha experimentovat,
- samoléčení,
- snaha dostat se do jisté party a získat tak možnost být její součástí a podílet se na činnostech skupiny,
- protest proti okolí,
- únik před problémy, rozhodování a odpovědností,
- umocnění pozitivních prožitků, touha dosáhnout euforického stavu.

### **2.3.6 Výchovně vzdělávací faktory**

Tyto faktory hovoří o statutu profesionálního vychovatele, který zaujímá učitel, jehož úkolem je navázat vztah s žákem, analyzovat jeho osobnost a vytvořit prevenci nemocí ze

závislosti. Dobrý pedagog by na sobě měl pracovat, neboť mládež potřebuje identifikační vzory a pedagog jednou z možností těchto vzorů. (P. Mühlpachr, 2009)

## **2.4 Jednotlivé typy závislostního chování**

### **2.4.1 Drogová závislost**

Na industrializaci se váže rozšíření drog. Neustále tak dochází k rozšiřování spektra látek, které slouží k léčbě, a to jak legálních tak nelegálních.

Rozvoj drogové závislosti se dá shrnout do čtyř etap. Od prvotního setkávání s drogou až po úplný rozvoj závislosti, která vede k nucení neustále si drogu obstarávat. U adolescentů není úplně snadné rozpoznat hranici mezi návykem a závislostí. Je možnost se setkat s experimentálním, rekreačním, habituálním či s jiným požíváním drog u mladistvých. Mladiství a děti jsou nejrizikovější skupinou u požívání drog. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.4.2 Závislost na alkoholu**

Společenské cítění je proalkoholní. Alkohol je droga, přestože tak není vnímán a je akceptován či dokonce schvalován. Užívání alkoholu má tisíciletou tradici. Člověk s odmítavým postojem k alkoholu je považován za patologického.

Jedná se o chemickou látku, která se objevuje v nápojích zhruba v rozmezí od 2-3 % do přibližně 40 %.

S požíváním alkoholu jsou spojeny mnohé rituály, jako přituknutí na zdraví. Právě tyto rituály lákají děti a mladistvé, kteří požívání alkoholu vnímají jako znak dospělosti. Alkohol je tak vnímán jako průchozí droga – tedy droga, která se stává odrazovým „můstkem“ pro požívání mnohem nebezpečnějších látek. A taktéž patří do skupiny hypnosedativ s krátkodobým účinkem.

Závislost na alkoholu je vnímána jako skupina fyziologických, behaviorálních a kognitivních jevů. Nositelem této závislosti je touha. (P. Mühlpachr, 2009)

Stejně jako závislost na drogách má závislost na alkoholu čtyři fáze:

- počáteční stádium,
- stádium varovné,
- rozhodné stádium,
- a konečné stádium.



### **2.4.3 Tabakismus**

Tabák se k nám dostává až v 16. století a od té doby je zde pěstován. Jedná se o návykovou drogu s pomalejším projevem účinků. V tabáku je obsažena řada škodlivin, kde samotný nikotin je považován za hlavní složku. Je velice diskutovatelné, zda je to jediné složka, která přináší kuřákovi požitky. Řada autorů se v tomto tvrzení rozchází. Někteří uvádí, že se do trávicího traktu kromě nikotinu dostává i dehet a jiné látky.

Nikotin jakožto chemická látka, je alkaloid žluté barvy, rozpustný jak v lihu, tak i ve vodě. Játra jej dokáží odbourat za 3 až 4 dny a smrtelnou dávkou by bylo 50 mg, což je až padesátinásobek obsahu jedné cigarety (dle druhu).

V průběhu překonávání návyku na tabák, dochází k projevu klasických abstinenčních příznaků. Až 63 lidí denně umírá v důsledku kouření v České republice.

Existují čtyři typologie kuřáků: příležitostný, návykový, kuřák s psychickou závislostí a kuřák s fyzickou závislostí. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.4.4 Závislost na hracích automatech**

Existují dvě skupiny automatů, a to zábavní – kde si hráč kupuje čas a nejedná se tedy o hazard, a výherní – tady dochází ke koupi možné výhry. Vývojem této závislosti je gamblerství velmi podobné drogové závislosti. Osoba, která se stává chorobně závislou na herních automatech, pomalu vytrácí schopnost sebekontroly a autokorekce. Na gamblerství se navazují další problémy od nedostatku financí, které jsou získávány za pomoci nelegálních způsobů, až po nadměrnou konzumaci alkoholu.

Závislost má tři stádia: výher, prohrávání a zoufalství. (P. Mühlpachr, 2009)

### **2.4.5 Nové formy závislostního chování - Netomanie – závislost na internetu**

Jedná se o psychickou závislost. Tato závislost se dá přirovnat ke gamblerství, neboť u obou dochází ke ztrátě sebeovládání. V rámci závislosti na internetu dochází ke vzniku třem druhům potíží:

- fyzickým – poškození páteře, špatné držení těla, zhoršení funkce krevního oběhu, poškození očí,
- psychickým – stres a s tím spojené odumírání neuronů, horší soustředění,
- sociálním – internet nahrazuje vzájemnou interakci a komunikaci.

Podstatou této závislosti je fakt, že postižený člověk již nevyžaduje plnění svých ambicí a představ v reálném světě, neboť mu plně vyhovuje virtuální realita, kde se může volně pohybovat, a podstatný je i fakt, že anonymně. (P. Mühlpachr, 2009)

#### **2.4.6 Nové formy závislostního chování - Závislost na televizi**

Lidé postižení touto závislostí mají stejné charakteristiky, jako lidé závislí na počítačích. Dochází k postupnému odumírání vazeb s okolním světem, tedy k omezování mezilidských vztahů. Veškeré úsilí je vynaloženo pouze na objekt zájmu závislého, kterým se stává televize.

Velmi často dochází u takto závislých lidí k úpravě jejich harmonogramu podle toho televizního. Prožívají život svých televizních hrdinů a realita se pro ně stává cizí, nezáživná až obtěžující. (P. Mühlpachr, 2009)

#### **2.4.7 Nové formy závislostního chování - Sexuální závislost**

Až v posledních letech došlo k rozšíření chápání tohoto termínu, nikoliv jen ve spojitosti s požíváním drog či alkoholu.

Zde se projevují shodné rysy jako závislost drogová v sociální oblasti. Zatímco u zdravého jedince se sexuální pud projevuje v určitých intervalech, které jsou jemu vlastní, u závislého dochází ke ztrátě kontroly. Sexuální závislost je z pohledu závislého charakteristická utajováním a pocitem viny. (P. Mühlpachr, 2009)

#### **2.4.8 Nové formy závislostního chování - Patologické nakupování**

Nutkavými tendencemi při nakupování dle výzkumu trpí 2 – 10 % populace. Tyto nutkavé tendence mohou přerůst až v rozvoj závislosti – tedy chorobnému nakupování.

Jedná se jak o záležitost mužů – zde jde především o elektroniku, tak i žen – převažuje oblečení, módní doplňky či šperky. Kde ženy jsou častěji postiženy tímto druhem nelátkové závislosti než muži.

Postižený nakupuje v tzv. tazích, mezi kterými dochází k časové prodlevě, která může být různě dlouhá. Nakupované předměty jsou pro danou osobu často nepotřebné, ale jejich samotný nákup u postiženého vyvolává pocit uklidnění, a následující pocit viny a úzkosti. Tato závislost je často spojena s finančními problémy. (P. Mühlpachr, 2009)

#### **2.4.9 Nové formy závislostního chování - Bulimie**

Tento druh závislosti, který se projevuje patologickým přejídáním, souvisí s poruchou příjmu potravy. Nachází se na pomezí závislosti. (P. Mühlpachr, 2009)

### 3 Teoretická východiska pracovní zátěže a její důsledky

Před zpracováním celého tématu workoholismu je potřeba nastínit samotný význam pracovní zátěže. Kde tento pojem se dá vysvětlit jako jisté působení a faktory, které v rámci pracovního prostředí a samotného výkonu práce ovlivňuje lidský organizmus.

působení a faktorů, které na organismus zdravého člověka působí při vlastním výkonu práce nebo v pracovním prostředí. Tyto vlivy jsou sledovány v rámci fyziologie práce. Cílem je zde nalezení horní hranice pracovního zatížení, která je pro jedince snesitelná, aniž by došlo k poškození jeho zdraví nebo zkrácení pracovního věku. (WikiSkripta, ©2014)

Se zátěží pracovního prostředí je spojována také psychická zátěž v pracovním prostředí, která by měla být sledována a hodnocena u pracovních podmínek. Za pomoci výzkumu a také z dlouholeté praxe byly stanoveny základní kritéria pracovních podmínek, u kterých je prokázána rizikovost z pohledu diskutované psychické zátěže. Řadí se k nim:

- tlak na čas a intenzita práce,
- tlak na pracovní tempo, jež je vynucené,
- monotonie,
- třisměnný pracovní či nepřetržitý režim a noční práce,
- důraz na dodržování nároků týkajících se komunikace či kooperace,
- mobbing, šikana a další problémy na pracovišti týkající se vztahů,
- podmínky práce,
- nepříznivé vlivy, v důsledku kterých dochází k narušení soustředění,
- hmotná nebo organizační odpovědnost,
- riziko, že dojde k ohrožení zdraví jak vlastního, tak cizího. (Blažková, 2008)

Tyto kritéria jsou používány pro kategorizaci práci z hlediska psychické zátěže a jsou obsahem i platné legislativy. Aby došlo k vhodnému posouzení psychické zátěže, je potřeba kontaktovat odborníka, který kromě zmiňovaných faktorů zhodnotí i další stresory, přihlídně k obsahu práce, potřebnému času na výkon dané práce a v poslední řadě především na osobní charakteristiky.

V rámci pracovní zátěže může dojít k rozlišení různých znaků zátěže:

- jednostranná vs. různorodá,
- krátkodobá vs. dlouhodobá vs. přerušovaná,
- lokální vs. celková,
- bez emočního účinku vs. s emočním účinkem.

Dají se rozčlenit tři úrovně, do kterých může být přiřazena reakce člověka na zátěž. Jedná se tyto tři úrovně:

- dochází k mobilizaci jeho schopností a organismus se připravuje k překonání zátěže,
- dochází k vyrovnání za pomoci fyzických a psychických schopností člověka se zátěží,
- v poslední fázi dochází k adaptaci člověka na zátěž, nebo k selhání v důsledku nemožnosti řešit situaci.

Je potřeba vymezit i obecnou charakteristiku pracovní zátěže, která je dána:

- kvalitou,
- intenzitou,
- časem.

### **3.1 Jednotlivé prvky pracovní zátěže**

Při uskutečňování pracovního cíle dochází k vzájemné interakci mezi prvky, což je potřeba brát v úvahu při posuzování problematiky pracovní zátěže. Jedná se o tyto prvky:

- *člověk* – ten uskutečňuje pracovní výsledek prostřednictvím svých pracovních činností a za pomoci jeho schopností, výkonnostní kapacitou či osobní stabilitou,
- *technické zařízení* – představeno je pracovními prostředky a předměty, nářadím, stroji tedy vším co pomáhá k dosažení pracovního výsledku a taktéž ovlivňují náročnost dané pracovní činnosti na člověka,
- *prostředí* – také ovlivňuje náročnost pracovních činností a to za pomoci působení fyzikálních nebo toxických vlivů, sociálních vazeb, mezilidských vztahů, které se po překročení určitých hranic může stát pro člověka nežádoucím.

Člověk se v rámci pracovního procesu, může setkávat se třemi stupni zátěže:

- *běžnou* – která je tvořena nízkým stupněm zátěže, ke které je člověk přizpůsoben a má dostatek dovedností, aby byl na takovou situaci připraven,
- *zvýšenou* – ta je tvořena vyšším stupněm zátěže a v případě, že na ní není člověk dostatečně připraven, může dojít k omezení činnosti,
- *hraniční* – ta je tvořena mimořádnými či nezvyklými situacemi, u kterých již dochází mnohdy k selhání jedince.

## 4 Definice a vymezení workoholismu

Workoholismus je obecně používaný pojem, který má vyjadřovat závislost na práci. Toto označení je složeno z anglického slova work – práce.

Workoholismus je možné jednoduše charakterizovat jako chorobnou závislost na práci, nebo na nějaké činnosti, kde práce razantně převyšuje ostatní činnosti. Tyto ostatní činnosti se stávají méně důležité.

Pojem workoholik je pokládán za amerikanismus. Jeho vznik se odhaduje na léta 1965 až 1970. Toto slovo vzniklo podle analogie se slovem alkoholik. (Rangelova, 1996)

Tento pojem byl použit Waynem Oates, který vystupoval jako profesor v oboru prpsychologie náboženství. Poprvé se podle některých zdrojů objevuje v české literatuře až po roce 1989.

Mezi první definice workoholismu patří definice Wayne Oatese, který tento druh závislosti vysvětluje jako „...nutkání, nebo nekontrolovatelnou potřebu neustále pracovat“. (Oates, 1971)

Na základě Velkého lékařského slovníku je možno workoholismus vyjádřit jako chorobnou závislost na práci a výkonu. Kde v myšlení i jednání jedince převažuje orientace na práci při současném omezení jiných zájmů a aktivit rodina, zábava apod.

Samotná mezinárodní klasifikace nemocí neuvádí konkrétní pojem workoholismu. Tato závislost jako taková je zde řazena do kapitoly týkající se poruch osobnosti a chování u dospělých a patří mezi nutkavé a impulzivní poruchy. (MKN-10, online, 2013).

Samotný workoholismus je v odborné literatuře definován různými způsoby a takto definice se liší podle čtyř hledisek (Douglas, E. J., Morris, R. J. 2006):

- pakliže je definován behaviorálně nebo postojově,
- pakliže je definován jako závislostí chování,
- pakliže je brán pozitivně nebo negativně,
- zda je rozdělen podle typologie.

### 4.1 Workoholik

Skutečností je, že závislost na práci může postihnout jakoukoliv osobu, nevyjímaje ženy v domácnosti, studenty a důchodce. Přesto se objevují více ohrožené skupiny, jako jsou osoby na vyšších pracovních postech, osoby s vyšším vzděláním a především muži.

Mužem je práce z psychologického hlediska vnímána jako cesta k zabezpečení rodiny. Pokud je tedy v pořádku rodina, je v pořádku i on sám. Muž postižený touto závislostí tedy vnímá práci jako činnost, kterou vykonává pro svou rodinu.

Ženy jsou naopak podle T. Nováka workoholiky spíše „introvertního“ typu. Kde je jejich závislost směřování spíše na práci typu pečení, zavařování či úklid. Ženy vychází z předpokladu, že pokud je v pořádku rodina, pak zajisté budou v pořádku i ony samotné.

Workoholismus bývá spojován s profesní úspěšností, pracovitostí a vysokým platem. Avšak vysoké pracovní nasazení a veškerý čas trávený v práci, není předpokladem skvělého pracovníka.

Osoby závislé na práci se dle psychologa Vladimíra Täubnera často zaměstnávají mnoha zbytečnými úkoly a to kvůli vytíženosti. Tyto úkoly, jsou jimi vytvářeny jen z důvodu dosažení potřebného pocitu. Aby pracovali.

Závislý člověk již přestává práci vnímat jako zaměstnání, jedná se spíše o jakýsi stav mysli či pochod, který mu umožňuje únik do pocitu odpovědnosti a vztahů s ostatními lidmi. B. Killingerová (1998) se v jednom rozhovoru s Lindou Leonardovou shodla, že závislost je nástrojem pro přenos osobní odpovědnosti na členy rodiny a další lidi z okolí.

Workoholismus postihuje celé národy. Podle serveru xman (2013) si například v Japonsku tato nemoc z přepracování vyžádá okolo tisíce úmrtí za rok a je zdrojem mozkové mrtvice a srdečního záchvatu u obyvatel mladších šedesáti let. V Kanadě se zase za workoholiky považuje třetina obyvatel.

Jedním z důvodů této nemoci může být i nárůst pracovní doby. Více než šedesát hodin týdně v průměru odpracuje každý šestý člověk v USA a okolo šestačtyřiceti hodin odpracuje obyvatel Velké Británie. Toto se týká především starších mužů, kteří mají nadprůměrný plat a samozřejmě vyšší vzdělání.

S workoholismem jsou spojeny i další druhy závislostí. Podle jedné studie, týkající se tohoto tématu z roku 2011 je prokázáno, že workoholici a lidé, kteří pracují více, než padesát hodin týdně mají vyšší pravděpodobnost 1,8 až 3,3 krát větší, že u nich dojde k problémům s nadprůměrnou konzumací alkoholu. Nadprůměrná konzumace alkoholu je cesta k řešení jejich problémů. Jelikož autoři této studie usuzují, že workoholici jsou ve stresu a pocítují přílišný tlak ze strany své rodiny a okolí, ale také ze strany zaměstnavatele.

Obecná charakteristika workoholika se dá podle A. Sekota (2010) definovat jako:

- práce je cesta k uznání a nalezení vlastní identity, která vede k vysvětlení jejich existence,

- práce představuje únik před jejich pocity a chápáním, co skutečně takto závislý člověk potřebuje či chce,
- zdraví, vztahy či duchovní hodnoty jsou potlačovány a důraz je kladen na myšlenky týkající se pracovního nasazení,
- práce je způsob jak se vyhnout nejistotám života a to především za pomoci plánování a organizování,
- stres je v důsledku hektického dětství považován za normální, a tudíž je v práci vyhledáván a jeho nedostatek, jakož i nedostatek práce, vede k abstinenčním příznakům,
- dochází k budování závislosti, která je následována lhaním ohledně času, který je práci věnován spolu s pocitem bolesti při volném času či svátku
- domov představuje pracoviště,
- pozornost je roztěkaná v důsledku snahy zvládnout co nejvíce činností v co nejkratším čase, což znamená, že zde dochází ke kladení nepřiměřených požadavků na postiženého,
- chyby nejsou součástí lidské existence, je potřeba budovat perfekcionismus a není vhodné žádat o pomoc, neboť nikdo není schopen plnit úkoly tak kvalitně jako závislý
- vážnost a zodpovědnost je hlavní vlastností,
- netrpělivost a neschopnost čekat, výsledek je sledován více jak cesta k němu vedoucí,
- to, že je závislý ostatními vnímán, jako zaneprázdněný má vést k jejich považování za důležité či obdivuhodné.

#### **4.1.1 Hraný workoholismus**

U workoholismu často narazíme na workoholismus hraný. Je zde však snadná odhalitelnost workoholika, který se za něj považuje neprávem. Pravý workoholik zůstává v práci přesčas, aniž by pomyslel na svůj nárok na prémie, zatímco workoholik nepravý se o své prémie nechává připravit jen velice nerad. Navíc pravý workoholik často působí vyrovnaně, jako pracovník, který umí své pracovní nasazení kompenzovat relaxem a přitom se uvnitř hroutí a práce je pro něj vše.

Na rozdíl od tohoto jevu u workoholika si „pseudoworkoholik“ zakládá na své image vytíženého člověka, který neví, kam dříve skočit. (iDNES.cz/Finance, 2009)

Jak uvádí B. Killingerová (1998), dlouhá pracovní doba s člověka nedělá nutně workoholika. Dle ní je pro samotného člověka a jeho jak duševní tak i tělesnou pohodou práce

nepostradatelným prvkem, který nám umožňuje zaujmout své místo ve společnosti a taktéž rozvíjet své přednosti.

Samotná závislost na práci je někdy mylně interpretována jako pozitivní charakteristika osobnosti, je často spojována s vysokým výkonem, usilovnou činností. Práce se stává cílem či předmětem, který bývá ve svých prvcích často deformován, ale problémem je zde samotná závislost (Řehulka, 2008).

Workoholismus často nevede a nepředstavuje nějaké mimořádné pracovní úspěchy, tudíž námaha do práce vložená neodpovídá výsledkům. Jak uvádí sám E. Řehulka, workoholismus může být často zaměňován za pracovní usilovnost, která má rozumně vymezené pracovní cíle a námaha jim tedy odpovídá, kde je důraz kladen na určitý výkon nebo výsledek.

Triáda workoholismu se dle J. T. Spence a A. S. Robinsona (1992) skládá z:

- pracovní zainteresovanosti, která je představována počtem strávených hodin v práci,
- myšlenkami na práci, které jsou podníceny nutkavým pocitem pracovat,
- a nedostatečným uspokojením a tedy radostí z práce.

## **4.2 Vznik závislosti**

Samotný důsledek, který by vedl ke vzniku takovéto závislosti, není zcela jasný. V literatuře se přesto snaží o nastínění příčin, které vedou k rozvoji této závislosti.

Příkladem může být K. Nešpor (1999), který příčiny workoholismu dělí do několika kategorií:

- dětství,
- škola,
- osobnost,
- současná rodina,
- zaměstnání,
- další vlivy.

Bude-li tedy hlouběji nahlíženo na tyto kategorie, dojde snad k nějakému objasnění příčin, které by mohli být počátkem samotné pracovní závislosti.

### **4.2.1 Dětství**

*Porucha osobnosti spojená s nadměrnou aktivitou:* jedná se o velice živé dítě, které může být inteligentní i přestože to není podloženo jeho prospěchem, a to v důsledku



neschopnosti soustředit se, či v něčem vytrvat. U těchto dětí je potřeba vysoké pozornosti rodičů a tvorba vyváženého denního režimu.

*„Takzvané rodičovské dítě je předčasně vyhnáno ze své dětské role tím, že musí plnit povinnosti dospělých. To bývá časté u nejstarších sourozenců v rodinách, kde otec z nějakého důvodu nefunguje, jak by měl (např. je závislý na alkoholu nebo třeba na práci a doma se vyskytuje sporadicky a nepředvídatelně). Nejstarší sourozenec pak v mnoha směrech přebírá úkoly otce, nestačí na ně a do života si nese počet neúspěchu a nestatečnosti, i když podle jiných měřítek by byl vlastně úspěšný. Bude se proto snažit pracovat ještě více, aby se konečně zavděčil.“* (K. Nešpor, 1999, str. 31)

*Workoholismus, který se projevuje u jednoho nebo u obou rodičů:* následně dítě nedostává možnost uspokojit své citové potřeby, neboť jediné zač se dítěti dostává pochvaly, je práce. Toto dítě se později může snažit o napodobení stejných hodnot, jako mají rodiče.

*Vysoké nároky, kladený již v dětství:* i toto může mít vliv na pracovní nároky na dítě. Příkladem může být dítě, které je nuceno navštěvovat nejrůznější zájmové kroužky, vydělávat si brigádami, doma uklízet či pomáhat babičce. Program dítěte by měl být pestrý, ale přesto vyvážený.

#### **4.2.2 Škola**

V rámci výuky bývá důležitá cesta, která směřuje dítě k formování osobnosti, k tvorbě jeho materiálních hodnot, k podpoře jeho tvořivosti či vytváření schopnosti zvládat stres a nejrůznější zátěžové situace. Nevhodné je klást důraz jen na prospěch dítěte, který má za následek honbu za dobrými známkami, které vedou k tvorbě úzkosti dítěte.

#### **4.2.3 Osobnost**

Sebevědomí je problematickou oblastí, na kterou poukazuje řada psychologů, neb to je zde založeno především na úspěších, které daný jedinec dosahuje v pracovní oblasti. V důsledku tohoto je pracovní neúspěch vnímán vysoce negativně. Nepřiměřené nároky, které na sebe kladou, často vytváří i na své okolí a potýkají se tak s nedostatkem realismu.

#### **4.2.4 Současná rodina**

Práce bývá někdy způsob jak uniknout poměrům, které panují doma a nejsou zrovna ideální. Otázka která může být následně kladena, se týká těchto neutěšených poměrů, které mohou paradoxně vznikat na základě nadměrného pracovního nasazení. Pravdou však je, že některé situace, které mohou v rodině nastat, jsou schopny danou osobu k závislosti na práci

směřovat. Takovým příkladem je nějaký nezvladatelný problém, se kterým si závislý nedokáže poradit a samotná práce zde pak tvoří únikový východ od jeho řešení. Tento problém pak nejen, že není řešen, ale může to vést k jeho zhoršení. Nemusí se jednat ani o problém, samotná existenční nejistota či finanční nároky rodiny mohou způsobit zvyšování pracovního nasazení až vybudování závislosti na práci.

#### **4.2.5 Zaměstnání**

Samotná práce může vést k nárůstu pracovního nasazení a to v důsledku toho, že na pracovišti mohou na dotyčnou osobu působit nejrůznější vlivy:

- nadřízený je sám závislý na práci,
- na pracovišti je soupeřivé prostředí,
- dotyčný se obává, že by mohl přijít o své pracovní místo,
- závislost na práci je nadřízeným odměňována a podporována,
- trendem u některých zaměstnavatelů je zaměstnávat menší počet pracovníků, kteří mají plnit velké množství práce, a proto musí pracovat delší počet hodin,
- osobní zainteresovanost v rámci zaměstnání je u dotyčného větší než u ostatních zaměstnanců.

#### **4.2.6 Další vlivy**

Zde patří například nedostatek zájmu o koníčky či příležitostí jak trávit volný čas. Taktéž se v poslední době rozrůstá trend zaměření se na výkon či úspěch.

### **4.3 Osobnost workoholika**

Dle Fassela (1990) se dají definovat tři stádia této závislosti.

Jedná se o *časné stádium*, které je představováno myšlenkami na práci, ty vedou k přesčasům, které se stávají pravidelnějšími a odmítání dovolených.

*Střední stádium* už narušuje společenský život. Přestože se může postižená osoba snažit o jeho navrácení do normálního stavu, nedaří se mu to. Jakékoliv pokusy o zvládnutí již vybudované závislosti jsou krátkodobé a příliš slabé na to, aby vedly k pozitivní změně. Workoholik se cítí vyčerpan a objevují se u něj poruchy spánku. Někdy dochází až k tupému zírání do prázdného prostoru či drobným prázdným místům v paměti.

Narůstání těchto problémů je spojeno s *pozdním stádiem*. Samotný závislý na práci pociťuje opakující se bolesti hlavy, zad, deprese či vysoký krevní tlak. Těžké případy mohou

vést k infarktům či mozkovým mrtvicím, které mohou dotyčného opětovně nasměrovat na správnou cestu.

Ve své diplomové práci M. Součková (2011) spojuje osobnost workoholika se svědomitostí, neuroticismem, perfekcionismem a soběstačností.

Osobnost workoholika a svědomitost vysvětluje tak, že *svědomitost* je v podstatě sebekontrola, které dotyčného vede k plánování a organizování svého pracovního výkonu. Samotný člověk je pak organizovaný, cílevědomý a má vysoké očekávání. Toto vysoké očekávání se projevuje i v rámci jeho pracovního nasazení. Samotná svědomitost je následně na základě jejího výzkumu spojována s vytrvalostí. Což se dá následně vysvětlit tak, že svědomitost vede člověka k dokončování úkolů, dává mu schopnost u úkolu vytrvat i v případě překážek, které by mohly znamenat snižování potěšení z práce.

*Neurocismus* zase vede k rozdílným u emocionální stability a lability. U neuroticismu platí, že čím vyšší míru u jedince dosahuje, tím nižší si ten dotyčný jedinec klade očekávání. Vysoce neurotičtí lidé tak v důsledku stresu snadno odpouštějí od svých cílů a mají tak vyšší sklon vyhýbat se situacím, kde jsou na ně kladeny vysoké nároky.

*Perfekcionismus* je už dlouhou dobu spojován s workoholismem. Takový perfekcionista se snaží dělat věci tak, jak je to správné, tedy s důrazem na kvalitu nikoliv kvantitu. Workoholik je několika autory dokonce označován za perfekcionista, který má vysoké pracovní standardy a jede podle předem vytyčeného řádu, kde ostatní vnímá a považuje za nekompetentní. Takový perfekcionista se neustále zaměřuje na kontrolu sebe i svého prostředí a může se projevovat nízkou flexibilitou.

*Soběstačnost*, která je v této diplomové práci zmiňována jako poslední se vyjadřuje udržováním nestálých kontaktů nebo vztahů s druhými lidmi. Soběstačnost se projevuje tak, že daná osoba tráví ráda čas o samotě, jsou orientovaní na svobodu a mohou trpět nízkým sebevědomím. Workoholici bývají ke svým kolegům často nedůvěřiví, dávají přednost práci o samotě před skupinovou či týmovou prací. Jakmile dochází ke spolupráci, vnímají to jako soutěž a možnost jak být lepší než jeho či její kolegové.

Naopak B. Killingerová (1998) bere v úvahu pouze tři povahové rysy, které upravují jak chování, tak jednání workoholika. Dle ní se jedná o již zmiňovaný perfekcionismus, narcismus a posedlost.

Pocit předurčenosti pro plnění vyšších cílů a inteligence jsou prvky, kterými se projevuje perfekcionismus. B. Killingerová (1998) tvrdí, že *perfekcionisté* jsou nuceni k soupeřivosti, jsou poháněni jejich ctižádostivostí a navenek působí jako samostatný a

nezávislý člověk. Zárodek perfekcionismu je dle ní zaséván již v dětství a to rodiči, kteří odměňují své děti za výkony, nikoliv za to, jaké jsou.

*Posedlost*, o které se ve své knize zmiňuje, je představována touhou po dokonalosti, která způsobuje nutkavé chování. Dotyčný jedinec je pak ovládán úzkostí, která se zhoršuje při každém nezdaru.

*Narcismus* se zde v rámci této závislosti projevuje dvěma extrémy. Buďto dochází k tomu, že workoholik podceňuje své schopnosti, nebo je naopak přeceňuje. Podceňování vede k pocitu viny až depresivním stavům. Přeceňování k hyperaktivitě.

#### 4.4 Typy workoholiků

K. Nešpor (1999) uvádí ve své knize typologii workoholiků dle J. Robinsona:

- *Urputný typ*: tento typ workoholika pracuje nadměrně a to prakticky stále a za všech okolností – dnem i nocí, i v případě, že to není potřeba a že ho to třeba nebaví. Není nadšený z odpočinku, volného času či zábavy,
- *Záchvatový typ*: Nešpor ve své knize odkazuje na profesora Robinsona, který tento typ přirovnává k bulimii – kde u postižené osoby dochází k přejídání se a následnému vyvracení pozřitého jídla. U tohoto typu u workoholika dochází k práci v nárazech, po kterých přichází zhroucení, deprese a lhostejnost k práci. V součtu u tohoto pracovníka může být jeho pracovní výkon dokonce na nižší úrovni než pracovní výkon ostatních zaměstnanců. Nejhorší je zde nepředvídatelnost výkonu takového pracovníka,
- *Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti*: takový typ závislého se nerad nudí a tak vyvolává problémy, krize či obtíže, ke kterým může následně hledat řešení. Tento typ člověka navíc často postrádá smysl pro realitu a věci, které dokončí, není mnoho,
- *Vychutnávač*: tento typ postupuje v práci dle jistých metod, tedy pomalu a s důrazem na kvalitu a dokonalost. Problém je často v tom, že konec práce je v nedohlednu. Toto často zdržuje jeho spolupracovníky,
- *Opečovávač*: zde se většinou jedná o sociální pracovníky, pracovníky v oblasti charity či lékařství, zde daná osoba klade zájmy ostatních nad své vlastní a v důsledku toho se často dostává na pokraj svých sil.

Typy workoholiků podle S. Poppelreutera:

- *Velikáš* – k práci se obrací, protože mu jde především o uznání, obdiv, moc a vliv; často přeceňuje svou práci a podceňuje práci druhých; bývá neoblíbený u spolupracovníků, vzhledem k tomu, že nedokáže pracovat v týmu,

- *Dobrák* – jak již sám název prozrazuje, pracuje zejména kvůli své užitečnosti a oblíbenosti; sám nic nepožaduje a opakovaně se nechává využívat či i zneužívat; z hlediska povolání se tento druh workoholiků objevuje především ve zdravotnictví a sociální péči,
- *Pedant* – klade důraz na pořádek, pravidla, disciplínu a dodržuje předpisy; mývá problém s přijímáním nových nápadů či myšlenek; tento typ bývá typický u účetních,
- *Rozpolcenec* – je nevyrovnaný a bývá zahleděn sám do sebe; má strach ze vztahů s druhými lidmi, ale zároveň by je rád navázal; únik od tohoto konfliktu je pro něj práce a to už i ta nepotřebná,
- *Startér* – překypuje energií, nesnáší nudu a vyhýbá se jí práci; má časté problémy s dokončováním těchto pracovních úkolů; jeho práce je plná zmatku, do kterého se často zaplétá,
- *Šprt* – dělá úkoly navíc, aby se zavděčil; je nejistý, závislý na druhých; takový to typ potřebuje nadřízeného, který mu zadá přesné instrukce, co má dělat; cestou od neúspěchu, kterého se bojí, je pro něj práce a vysoký pracovní výkon.

	Kolik práce začne	Kolik práce dokončí	Jak dbá o zdraví a dlouhodobou výkonnost
Urputný typ	Hodně	Hodně	Špatně
Záchvatový typ	Málo	Hodně	Špatně
Příliš aktivní typ s poruchami pozornosti	Hodně	Málo	Špatně
Vychutnávač	Málo	Málo	Špatně
Opečovávač	Různé	Různé	Špatně

Tabulka 1 - Popis jednotlivých typů workoholiků dle J. Robinsona

#### 4.5 Varovné příznaky poukazující na závislost na práci

Počáteční příznaky se většinou týkají těla. Postiženy s rostoucím pracovním nasazením pociťuje bolesti hlavy, únavu, nechutenství nebo se přejídá. Začíná trpět poruchou trávení, bolestmi žaludku a můžou se u něj objevovat vředové choroby žaludku, nebo dvanáctníku. Pracovně závislý začíná pociťovat různé bolesti bez zjevné tělesné příčiny, zvyšuje se riziko srdečního onemocnění. Dále postižení trpí vysokým krevním tlakem,

vykouří více cigaret a zvětšuje se množství užitých léků. Častěji se objevují úrazy a nehody. Chronický únavový syndrom je některými odborníky spojován s touto závislostí na práci.

Dalšími varovnými příznaky, které postihují závislé na práci, se týkají jeho chování a psychiky. Postižený často trpí neklidem, nadměrnou aktivitou, nespavostí, úzkostmi a výbuchy hněvu. Jeho myšlenky jsou spojovány s prací, zvětšuje se neschopnost odpočívat a uvolnit se. Obtížnější je i soustředění, objevují se deprese či apatie.

Další skupina varovných příznaků se týká mezilidských vztahů. V rámci rodiny dochází k odcizování, rostoucímu napětí. Postižený nemá dostatek času na sebe, natož aby se věnoval rodině. Zanedbává děti, nedokáže projevovat náklonost a ocenit je.

I v pracovním prostředí se začínají objevovat varovné příznaky, jako je neschopnost týmové práce, postupné snižování výkonnosti, pokles energie a nespolehlivost.

## **4.6 Léčba**

Workoholismus je považován za nemoc, která se dá stejně dobře léčit jako alkoholismus či drogová závislost. Toto léčení však může být mnohem obtížnější než léčba těchto jiných závislostí. Důležitým krokem k léčbě je zájem a motivace workoholika a dle některých autorů je vhodné využít motivační rozhovory. (Miller a Rollnick, 2002)

Největším problémem této závislosti, který ji také odlišuje od ostatních, je vnímání závislého. Zatímco drogově závislé či alkoholiky vnímá společnost jako „odpad“, to znamená, že dochází k odsuzování, tak u workoholiků dochází k pravému opaku. Pracovitost je totiž společnosti vnímána kladně, což znamená, že společnost workoholika v jeho závislosti prakticky podporuje. (Jirsová, 2007)

Sekot (2010) ve své knize uvádí, že workoholik si často vybuduje závislost i na lécích nebo alkoholu. Samozřejmě, že cílem léčby není a ani nemůže být úplná abstinence, proto se cílem léčby stává usměrnění vztahu k práci. Psychologové doporučují, aby se workoholik postupně naučil odpočívat, relaxovat, věnovat se józe nebo věnovat se dýchacímu cvičení.

Práce pro workoholika představuje škodlivý vliv. Je třeba tedy oddělit workoholikův soukromý život od pracovního. To znamená, že je potřeba provést obměnu životních hodnot workoholika. Aby začal projevovat zájem i o jiné věci, než je práce.

U závislého na práci je potřeba v rámci léčby provádět celkovou kontrolu jeho duševního i fyzického stavu a učit jej relaxace. Důležité je, aby rodinní příslušníci projevíli podporu a pomoc postiženému. (Sekot, 2010)

Sekot (2010) dále doporučuje pravidelný fyzický pohyb a to nejlépe v přírodě, neboť to osvěží ducha i tělo.

I B. Killingerová (1998) vidí cestu k uzdravení v uvědomění si vnitřních rozporů, které se nachází mezi bytím a konáním, myšlením a cítěním, hněvem a láskou. Závislí na práci totiž přeceňují pouze oblasti myšlení a konání. Je tedy třeba, aby zdokonalovali své ostatní stránky, rozvíjely vlastní pocity a hněv redukovaly láskou. Je potřeba, aby se workoholici začali učit sebelásce. Takto postižený jedinec by měl začít obnovovat láskyplné vztahy. Začít se věnovat budování důvěry a úcty.

Roku 1983 v USA vznikla organizace věnující se léčbě workoholismu. Stejně jako u nás mají možnost alkoholici sdílet své pocity, zkušenosti a dodávat si potřebnou podporu a sílu v rámci anonymních alkoholiků, zde je tato organizace pojmenována anonymní workoholici. Workaholic Anonymous, je organizace, která si neúčtuje žádné poplatky za účast. Účastníci jsou zde zcela dobrovolně, snaží se překonat své puzení pracovat, ve společnosti dalších závislých na práci. (Workaholics Anonymous, 2014)

Bohužel v České republice zatím není takováto organizace, která by se věnovala skupinové léčbě workoholismu. Anonymní workoholici vytvořili několik doporučení, které může být u nás taktéž používáno. Nešpor (1999) ve své knize na tyto doporučení odkazuje, kde se jedná o:

- *naslouchání* – zde je třeba každý den určitý čas věnovat meditaci a modlitbě,
- *určení priorit* – vybudování schopnosti měnit své priority dle potřeby, určení nejdůležitějších věcí, kterým je potřeba se věnovat v první řadě,
- *nahrazování* – v první řadě je potřeba nějakou aktivitu ze svého programu vyřadit a teprve poté novou aktivitu přidat,
- *časová rezerva* – při každé aktivitě je potřeba vyhradit si časovou rezervu pro neočekávané situace,
- *hraní si* – důležité je vynahradit si čas věnovaný práci zábavou,
- *soustředění se* – v jednu dobu se věnovat pouze jedné činnosti,
- *pracovní tempo* – odpočívat před úplnou únavou, pracovat volným tempem,
- *uvolnění* – nepodléhat tlaku a to ani ze strany druhých ani jej nepůsobit na ostatní,
- *přijímání* – přijímat výsledky své práce a to i v případě, že nesplňují počáteční očekávání,
- *žádost o pomoc* – neodmítat pomoc druhých a přiznat si své chyby,
- *schůzky* – navštěvovat skupiny věnující se anonymním workoholikům a zde sdílet své problémy, zkušenosti a fungující postupy léčby,
- *telefonování* – kontaktovat skupinu anonymních workoholiků i za pomoci telefonu, v jakékoliv krizové situaci či při plnění kritického úkolu,

- *rovnováha* – budovat si rovnováhu mezi vztahy a prací, hravostí a pracovitostí,
- *služba* – pomáhat ostatním workoholikům, protože takto zvyšuje svou schopnost uzdravit se,
- *život v přítomnosti* – žít v současnosti s radostí a vděčností.

K těmto radám od anonymních workoholiků přidal i T. Novák (2012) svých deset rad, které by měly pomoci přemoci workoholismus:

1. Workoholik by si měl rozdělit den na tři části, kde je každá část důležitá. Jedná se o čas věnovaný spánku, práci a odpočinku. Cílem je dosáhnout vyváženosti těchto tří částí.
2. Postižený touto závislostí by se měl naučit pečovat i o sebe. Věnovat čas svému tělu a odpočinku.
3. Jistý čas má být vyhrazen pouze na rodinu, partnera a přátele.
4. Důležité je také, aby workoholik nechával své problémy v práci a naučil se vypnout po příchodu domů.
5. Je lepší si nezačínat budovat jakoukoliv další závislost, neboť se jí špatně zbavuje.
6. Tvořit pracovní plány a hodnotit výsledky práce.
7. Jistý čas je třeba věnovat nic nedělání. Neboť je docela možné, že při této „činnosti“ dojde ke skvělému nápadu.
8. Na prvním místě u postiženého by měl stát vztah k rodině a jemu blízkým lidem.
9. Komenského výrok „všelike kvaltování toliko pro hovada dobré jest“ platí i v této situaci.
10. Koníčky a dovolená následně postiženého naplňují a stávají se jeho zdrojem síly.



## 5 Prevence

Křivohlavý (1998) uvádí, že je třeba se věnovat v rámci jakékoliv prevence či psychoterapie nejen osobnostním charakteristikám, ale i pracovním a celkovým životním podmínkám, které dotyčného zatěžují a mohou tak vést až k úplnému psychickému vyhoření.

V některých případech jsou doporučovány krizové intervence, které v případě, že jsou aplikovány zavčas, mohou předejít špatným následkům jakékoliv krize, kterou dotyčný prožívá. Vodáčková (2002) uvádí, že tyto krizové intervence pomáhají zpřehlednit a strukturovat to, co postižený prožívá a v rámci toho taktéž omezit ohrožující či jiné kontraproduktivní tendence v jeho chování. Tyto intervence se zaměřují pouze na tu část budoucnosti či minulosti, která je spojena s tou krizí.

Jako prevence se zde nedá brát abstinence. Neboť práce je součástí života každého dospělého jedince, je zdrojem jeho obživy a také jej udržuje tvořivého a obohacuje jej. Proto při léčbě workoholismu není cílem workoholika odpoutat od práce, ale vymezit mu jisté mantinely v této oblasti. Určit čas, které je vhodný pro práci a čas, který bude věnován odpočinku.

### 5.1 Relaxace

Relaxace vede k odbourávání jak duševního tak svalového napětí, kde oba dva tyto typy souvisejí. Dalším pojmem je zde duševní hygiena.

Jsou nejrůznější metody, které se dají používat ke zmírnění nebo prevenci stresu, jako jsou například pozitivní imaginace, různé relaxační techniky či autosugestivní postupy.

Autosugestivní postupy jsou založené na představivosti člověka, kde za pomoci pozitivních vět dochází k navozování žádoucího stavu. Metoda pozitivní imaginace je založena na představě dobrého řešení situace. Kde relaxační techniky vedou ke snižování nervozity, stresu a napětí. Zároveň při nich dochází k zlepšení koncentrace a aktivace organismu. Uvolnění poskytuje i četba, poslechu hudby, fyzické práce, sport či jóga. (Duševní hygiena a duševní zdraví, 2012).

Míček (1988) uvádí, že relaxace je součástí duševní hygieny. Samotná relaxace vede k vybudování lepšího psychického i tělesného zdraví, zlepši pracovní výkonnost a směřuje k celkové spokojenosti. Neboť u jedinců, kteří žijí v konfliktu, jsou podráždění, napjatí a úzkostliví se mnohem častěji objevují i vážné zdravotní následky.

Časově nenáročné a jednoduché relaxační techniky uvádí i K. Nešpor (1999) ve své knize. Pro rychlé uvolnění a odbourání nahromaděného stresu navrhuje na malou chvíli zavřít oči a pak je otevřít a dále pokračovat v práci.

Dále navrhuje břišní dýchání. Je třeba se položit na záda na zem, uvolnit se a ruku položit na břicho. V této poloze je potřeba, aby dotyčný vnímal svůj dech, jak se s nádechem břicho nadzdvihuje a s výdechem následně klesá dolů. Takto bude dotyčný cvičit, až se naučí vnímat svůj dech vleže, poté je vhodné zkoušet to i vsedě, bez ruky položené na břicho. Toto cvičení pak může dělat v průběhu dne.

Při práci na židli Nešpor doporučuje snadné cvičení na předklony a záklony. Je třeba odsunout židli od stolu, a pak se vsedě předklánět až dolů (s možností chytit se za kotníky). Následně se dotyčný vrací zpět do vzpřímeného sedu. Poté propletené prsty, které jsou umístěné pod opěradlem napíná dozadu a přitahuje lopatky k sobě.

Pakliže dotyčný nemá možnost úplně relaxovat, naskytuje se mu alternativa v podobě tzv. diferencované neboli částečné relaxaci. Zde dochází k uvolnění jen některých částí těla, zatímco ostatní části jsou stále aktivní.

Pozorování jednoho bodu může vést k zaostření myšlenek a pomoci tak soustředit se na jistou aktivitu.

## **5.2 Seberealizace**

Neboť každý jedinec, potřebuje k životu peníze, aby uspokojil své potřeby, obrací se jedinci na klasický způsob jejich získávání, což je práce. Aby člověk volil dobré povolání, které ho bude naplňovat, ale ne pohlcovat a stresovat je třeba dosáhnout pocitu seberealizace.

Kde seberealizace znamená nalézt takové uplatnění, které vede u člověka k jeho vnitřní spokojenosti a tudíž i k jeho rozvoji. Je to takové uplatnění, kde člověk může využívat své nadání a schopnosti. Dostává se tak do harmonického vztahu k prostředí, k sobě a lidem ve společnosti.

Samotná seberealizace je o:

- nalezení takové činnosti, která dotyčného naplňuje, dělá jej šťastným a baví jej,
- nalezení práce, která se stává místem, které dotyčnému jedinci umožňuje vlastní rozvoj a kde má možnost využívat individuální potenciálu,
- touze uniknout ze světa velkých společností k samostatnosti,
- pochopení toho, že práce vede k prospěchu společnosti a k pomáhání druhým. (Urban Bortlíková, L., ©2012)

### 5.3 Organizování času

K organizování času se může používat time management, který umožňuje efektivní řízení času jedince. Lidé, kteří dokážou dobře organizovat svůj čas, stíhají nejen povinnosti, ale i zábavu.

S růstem nároků na život se začala tato sada postupů, nástrojů a doporučení dostávat i do osobních aktivit.

V rámci plánování času a jeho organizování je také postupné vytváření si správných návyků. Návyky se dají definovat jako smíšení znalostí, přání a dovedností člověka. Pakliže je čas tráven neděláním toho, co je potřeba a co dotyčný chce, dostává se do bludného kruhu odkládání. A toto odkládání neumožňuje plnění stanovených cílů. (Možnosti rozvoje v soft skills na masarykově univerzitě, 2014)

#### 5.3.1 Cíle

V rámci této techniky je potřeba nejprve začít stanovením svých cílů. Jakmile nejsou stanoveny cíle, není možnost vytvářet jakékoliv plány na postup. Bez stanovených cílů, nemá jedinec možnost poznat, že to, čeho dosáhl, může považovat za úspěch. Bez cílů taktéž dochází k rychlé ztrátě motivace, protože takovému jedinci jeho práce připadne nesmyslná.

Cíle by měli být vymezeny v nejrůznějších oblastech jedincova života, jako je profesní, duševní, rodinná, společenská, duchovní a finanční. Je důležité dosáhnout rovnováhy ve všech těchto životních oblastech. Není vhodné zaměřovat se pouze jen na kariérní cíle, jak tomu bývá u workoholiků, kteří vytlačí všechny ostatní oblasti. Cíle musí být formulovány tak, aby byly dosažitelné a vedly k radosti z jejich dosažení. Neb u workoholiků dochází k nastavení příliš vysokých cílů, které vedou k trvalému pocitu nespokojenosti, stresu a frustrace. Taktéž by měly být měřitelné, tak aby mohlo dojít k ověření jejich plnění.

Doporučuje se cíle formulovat do písemné podoby, pak je větší šance jejich naplnění.

#### 5.3.2 Priority

Ke každému úkolu, který má člověk splnit, se doporučuje přiřadit prioritu. Tato priorita se má vztahovat k cíli. Priority jsou rozčleněny na naléhavé a nenaléhavé, důležité a nedůležité.

- *priorita A* – jsou to věci, které je třeba řešit co nejdříve, nejlépe ještě v ten daný den,

- *priorita B* – jsou to věci, důležité pro dosažení cílů, pakliže nejsou včas vyřešeny, vznikají pak úkoly typu A, proto je dobré řešit je co nejdříve, každý den, alespoň jeden úkol s touto prioritou,
- *priorita C* – jedná se o nutné úkoly, které ale nejsou důležité pro plnění samotných cílů, tyto úkoly by měli být delegovány, popřípadě odmítnuty, v případě nutnosti jejich plnění je třeba věnovat jim, co nejméně času,
- *priorita D* – mohou to být věci, které jsou zábavnější, ale nemá smysl se jim věnovat, neboť vůbec nevedou k dosažení cílů.

<b>A</b> <b>důležité a naléhavé</b>	<b>B</b> <b>důležité a nenaléhavé</b>
<b>C</b> <b>nedůležité a naléhavé</b>	<b>D</b> <b>nedůležité a nenaléhavé</b>

Tabulka 2 - Jednotlivé priority

### 5.3.3 Krátkodobé a dlouhodobé plány

Krátkodobé cíle si člověk stanovoval, aby věděl co dělat dnes, zatímco dlouhodobé cíle mají dávat těm krátkodobým či střednědobým cílům jak smysl tak zaměření.

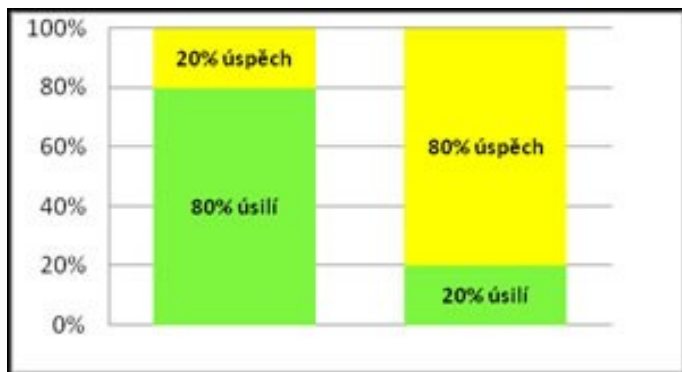
Jakmile už se jedinec pustí do time managementu je vhodné, aby si nejen stanovil cíle, kterých bude chtít dosáhnout, tak plány, které ho k těmto cílům dovedou. Je vhodné dělat jak denní, týdenní, měsíční, tak roční plány. Doporučeno je i vytvoření hrubých představ, kam bude jedinec postupně směřovat po dobu například deseti let. Tohle už je plánem, který obsahuje jak vize, tak přání dotyčného jedince.

Začíná se ročním plánem, ten pak obsahuje cíle na ten daný rok a plánované akce. Tento roční plán je pak každý měsíc doladěn na základě informací, které člověk získává.

Při denním plánování je vhodné naplánovat si 60 % daného dne, kde zbylých 40 % je k pokrytí nečekaných a neplánovaných událostí. Aby úkoly, které na daný den byly naplánovány, byly řešeny, co nejefektivněji je nejlepší, aby každý člověk znal svůj biorytmus a jemu podřídil celý plán. V nejvýkonnější fázi dne, by si měl stanovit nejvíce obtížné úkoly, ve fázích útlumu si naopak může nachystat zábavný program. Navrhuje se naučit se rychločtení a v žádném případě nedovolit ostatním, aby narušovaly stanovené plány.

### 5.3.4 Paretovo pravidlo

Velice známé pravidlo využívající princip 80/20 se dá využít i v time managementu. Vychází se z toho, že 20 % úsilí vede k 80 % výsledků. Proto se hodí tohoto pravidla využívat při tvorbě plánu.



Graf 1 - Paretovo pravidlo

### 5.3.5 Další varianty využití

Kromě plánování času, se dají této metody využívat i při plánování nejrozličnějších kurzů, akcí či práce. Základem je vždy stanovení cílů a následně priorit, poté se dostat k budování plánu.

A pak se tady nachází tabulky pro organizaci času. K. Nešpor (1999) ve své publikaci takovéto tabulky uvádí. Neboť dle něj je problém ve špatném rozdělení času, workoholici tak převážně rozdělují čas do pracovního nasazení, kde se toho snaží stihnout co nejvíce. Pak ovšem vyčerpání zjišťují, že čas, který plánovali věnovat rodině, najednou nemají.

Do první tabulky tedy má dotyčný rozdělit veškerý čas, který má a to včetně spánku. Součet musí být roven 100 %. Tato tabulka bude představovat současné rozdělení času. Naprosto stejnou tabulku si vyplní pro optimální rozdělení času, kde součet musí být opětovně roven 100 %.

Současné rozdělení času

Pro sebe	
Pro zábavu	
Pro rodinu	
Pro práci	
Promarněný čas	
Celkem	100 %

Tabulka 3- Rozdělení času

Tyto dvě tabulky porovná v nové tabulce a uváží, zda je vhodné v některých oblastech ubrat či do jiných přidat a poté upraví tyto tabulky. Tedy považuje, jak odstranit rozdíl, který vznikl mezi současným a optimálním stavem.

	Současný stav	Optimální stav	Rozdíl
Pro sebe:			
Pro zábavu:			
Pro rodinu:			
Pro práci:			
Promarněný čas:			
Celkem:	100 %	100 %	0

**Tabulka 4 - Rozdíl mezi současným a ideálním stavem**

## **6 Praktická část**

### **6.1 Cíl výzkumu**

Cílem této bakalářské práce je zjistit, zda se u široké veřejnosti vyskytuje workoholismus. Dále byl kladen důraz na prokázání skutečnosti, proč je u těchto osob tato závislost budována a možnost, spojení této závislosti se jmenovanými příčinami v teoretické části.

### **6.2 Výzkumný soubor**

První část výzkumu byla tvořena padesáti respondenty z blízkého okolí z různých pracovních pozic i momentálně nedobrovolně nezaměstnaných osob či žen v domácnosti. Z hlediska výzkumu bylo důležité rozlišit, zda je osoba zaměstnaná, zda se jedná o muže či ženu a v jaké věkové kategorii se vyskytuje.

Následně z tohoto vzorku bylo vybráno deset osob, které byly podrobeny osobnímu rozhovoru, aby bylo dosaženo požadujících výsledků.

V rámci ochrany osobních údajů a přání dotazovaných nebyly uvedeny jejich jména a místa zaměstnání či názvy firem, které je zaměstnávají. Všechny osoby, které se zúčastnily výzkumu, byly ujištěny o anonymitě tohoto výzkumu, byly obeznámeny s výsledky výzkumu.

### **6.3 Metody sběru dat**

Pro první část výzkumu byl vytvořen dotazník o šestadvaceti otázkách, které byly složeny s dotazníku Dr. J. Fearinga a testu rizika závislosti na práci profesora Robinsona, kde byly přidány otázky týkající se možných příčin vzniku závislosti.

Dotazník byl započat demografickými otázkami, které byly důležité pro rozčlenění jednotlivých osob, dle pohlaví, vzdělání, věkové kategorii, zaměstnanosti a praxi v oboru.

V druhé části byly kladeny otázky týkající se samotného pracovního nasazení, tedy ty, co byly převzaty z dotazníků Dr. J. Fearinga a profesora Robinsona.

Třetí část byla věnována možným „spouštěčům“, tedy příčinám, které dotyčné vedly k vybudování takového vztahu k práci, který přerostl až k závislosti.

Po uskutečnění dotazníkového šetření bylo vybráno deset jedinců s nejvyšším pracovním nasazením, se kterými byl veden polostrukturovaný rozhovor. Jedná se tedy o rozhovor, který je částečně řízený, který má předem daný soubor témat a otázek, kde jejich pořadí či volba slov a formulace může být jakkoliv upravena nebo změněna. Pakliže by se dotazovanému jevila jakákoliv otázka jako nevhodná, může být vynechána. Pro tento

rozhovor byl vytvořen návod k rozhovoru, rozhovor byl veden, data byla zaznamenávána a nakonec byly rozhovory vyhodnoceny.

Berg (2001) ve své publikaci uvádí 4 typy otázek, které by měli být, a byly v návodu k rozhovoru uvedeny:

- *základní otázky* – ty směřují k tématu výzkumu, mohou být položeny najednou, nebo rozloženy do celého rozhovoru a vedou k získání klíčových informací,
- *dodatečné otázky* – rovnocenné základním otázkám, slouží k ujasnění základních otázek, slouží ke zkontrolování reliability odpovědí a posouzení, jaký dopad by byl v případě, že by byly změněny formulace,
- *jednorázové otázky* – používají se k vybudování vztahu z počátku rozhovoru, slouží k přehoupnutí se do dalšího tématu, jsou důležité pro vybudování vztahu s respondentem, pro studii už nikoli,
- *zkoumavé otázky* – mají vést k rozšíření odpovědí respondentů, kde je respondentovi pokládána otázka tak, aby svou původní odpověď rozvedl.

Berg (2001) taktéž uvádí otázky, které by naopak v návodu uvedeny být neměly:

- *rozčilení působící otázky* – i když otázka není pokládána jako útočná, vyvolává v respondentovi bouřlivou emocionální reakci,
- *dvouhlavňové otázky* – otázka, která vede k odpovědi, jež zahrnují dvě nebo více témat, může takto docházet ke zmatení respondenta či ztížit následnou analýzu odpovědi,
- *složité otázky* – jsou zdrojem nepřesností.

Rozhovor byl veden v doporučeném pořadí. V rámci úvodu byl na začátku každého rozhovoru respondentovi objasněn cíl studie, bylo mu sděleno na základě, jakých požadavků se právě on stal tím, se kterým je veden rozhovor. Popřípadě byly zodpovězeny otázky, týkající se studie. Taktéž byli účastníci ujištěni o anonymitě této studie.

V druhé části docházelo k rozehrátí. Byly zopakovány základní otázky týkající se demografické části dotazníku. Taktéž byla účastníkům položena otázka, zda jim vyhovuje prostředí, ve kterém je rozhovor prováděn.

Hlavní rozhovor byl jádrem celé studie. V této části byly respondentům kladeny otázky, které byly připraveny v návodu na základě Bergerových doporučení.

V části věnované zchladnutí byl již rozhovor nasměrován do neformální roviny, která tak umožnila lepší rozloučení.

Nakonec přichází uzavření rozhovoru, kde je respondentovi poděkováno za účast.



V rozhovoru byly obsaženy otázky týkající se rodiny, zaměstnaní, volnočasových aktivit a workoholické triády – potěšení z práce, nutkání pracovat, pracovní angažovanost.

Účastníkům rozhovoru byla přiřazena čísla a jsou označováni na stupnici P1 – P10. Pod těmito čísly budou účastníci označováni po zbytek praktické části.

Zápis rozhovoru a odpovědi na otázky byl uveden pouze ve stručné podobě. Všechny klíčové informace byly zaznamenány a uvedeny v praktické části.

Na konci každého rozhovoru byla vytvořena výsledná tabulka, která je dostupná v několika publikacích. (Spence, J. T., Robbins, A. S. 1992) Jsou zde uvedeny znaky workoholismu:

- neustálý popud k práci,
- pracovní angažovanost,
- neustálý stres a pocit spěchu,
- zanedbávání rodiny,
- perfekcionismus,
- soběstačnost,
- radost z práce.

#### **6.4 Otázky dotazníku**

1. Pohlaví
2. Dosažené vzdělání
3. Situace týkající se práce
4. Věková kategorie
5. Délka praxe v oboru
6. Jaké procento času věnujete práci ve srovnání s časem, který trávíte s rodinou, přáteli apod.?
7. Ovlivnil způsob Vaší práce negativně důvěrné vztahy, společenský život a Vaše zájmy, které Vás dříve těšily, jako jsou dovolené, rybaření, sporty, kultura, četba?
8. Když Vám něco způsobí duševní bolest, utíkáte před nepříjemnými pocity k práci?
9. Míváte často velmi intenzivní touhu a puzení pracovat?
10. Pokračujete v práci i přes jasné důkazy toho, že to škodí vašemu zdraví nebo to ohrožuje jiné pro vás důležité hodnoty?
11. Většinu věcí dělám raději sám, než bych požádal o pomoc.
12. Jsem netrpělivý, když mám na někoho čekat nebo když trvá něco moc dlouho (např. pomalu se pohybující fronta).

13. Jsem hodně zaměstnaný a mívám současně rozpracováno víc věcí.
14. Když mám přerušit nedokončenou práci, jsem podrážděný.
15. Je pro mě důležité vidět konkrétní výsledky své práce.
16. Trávím spoustu času tím, že v duchu plánuji a přemýšlím o budoucích věcech a nevnímám současnost.
17. Rozčiluji se, když lidé nedosahují mých měřítek dokonalosti.
18. Mám sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem.
19. Zapomínám, ignoruji nebo odbývám narozeniny, výročí, rodinná setkání a svátky.
20. Když nepracuji, je pro mne těžké se uvolnit.
21. Byli jste předčasně „nuceni“ dospět a ujmout se povinnosti dospělých (jste starší sourozenec v rodině, kde např. otec nefunguje tak jak má a vy jste tím pádem museli převzít jeho úkoly – starost o mladšího sourozence, řešení nejrůznějších situací...)
22. Pozorovali jste v rámci svého dětství či dospívání závislost na práci u jednoho nebo u obou rodičů?
23. Byly na vás v dětství kladeny vysoké nároky (vzorně se učit, uklízet doma, navštěvovat kroužky, vydělávat si brigádami...)
24. Trávíte čas v práci raději než doma (doma je špatná situace, potřeba řešit komplikovaný problém, špatná finanční situace...)
25. Máte obavu z udržení pracovního místa?
26. Pociťujete v práci velice soupeřivou atmosféru?

## **6.5 Otázky rozhovoru**

1. Jaké jsou Vaše rodinné vztahy?
  - a. Trávíte spolu volný čas? Příkladem jsou volnočasové aktivity, koníčky, společenské hry
  - b. Kolikrát ročně jezdíte na dovolenou?
  - c. Pořádáte rodinné oslavy?
  - d. Je Váš partner spokojen s časem, který mu věnujete?
2. Jaké máte vztahy na pracovišti?
  - a. Pociťujete nutnost vybojovávat si své místo mezi kolegy?
  - b. Máte pocit, že je zde možnost, že o pracovní místo přijdete?
  - c. Chová se k Vám nadřízený férově?
  - d. Pracujete často přesčas?
  - e. Docházíte i na víkendové směny?

- f. Jak jste odměňováni za práci navíc?
3. Jak trávíte svůj volný čas?
  - a. K čemu využíváte a jak často čerpáte dovolenou v práci?
  - b. Jaké máte koníčky?
  - c. Kolik volného času trávíte mimo domov a práci?
  - d. Myslíte na práci i ve volném čase?
4. Přináší Vám práce potěšení?
  - a. Naplňuje Vás práce více než čas trávený s rodinou?
  - b. Je to pro Vás únik od rodinných problémů?
  - c. Cítíte se při nedostatku práce napnutí?
5. Pociťujete někdy nutkání pracovat?
  - a. Těšíte se ráno do práce?
  - b. Cítíte se někdy ve stresu?

## 6.6 Výsledky položených dotazníků

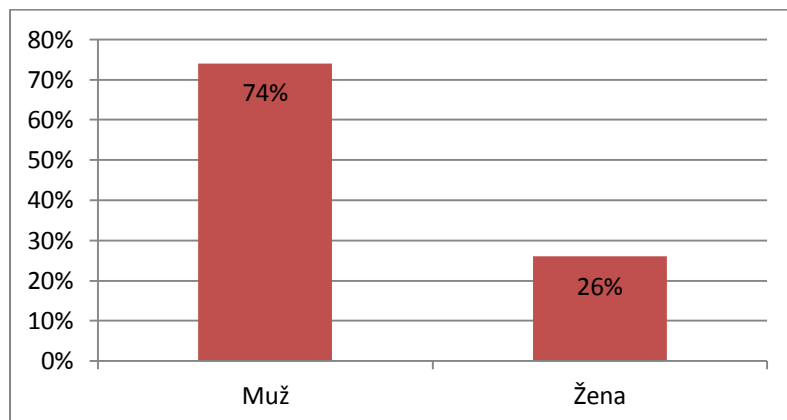
Dotazník byl předložen různorodé skupině padesáti lidí, ze kterých poté byl vybrán koncový vzorek pro tvorbu rozhovoru.

V rámci dotazníku byly zpracovány tyto údaje:

Výzkumný soubor obsahoval větší procento žen, než mužů. Dotazník vyplnilo celých 74 % mužů, kde následně z deseti vybraných byli muži zastoupeni 30 %. Přestože ženy byly v zastoupení 26 %, tak v části věnované rozhovoru jejich zastoupení tvořilo 70 %.

Pohlaví	
Muž	74%
Žena	26%

Tabulka 5 - Rozdělení pohlaví

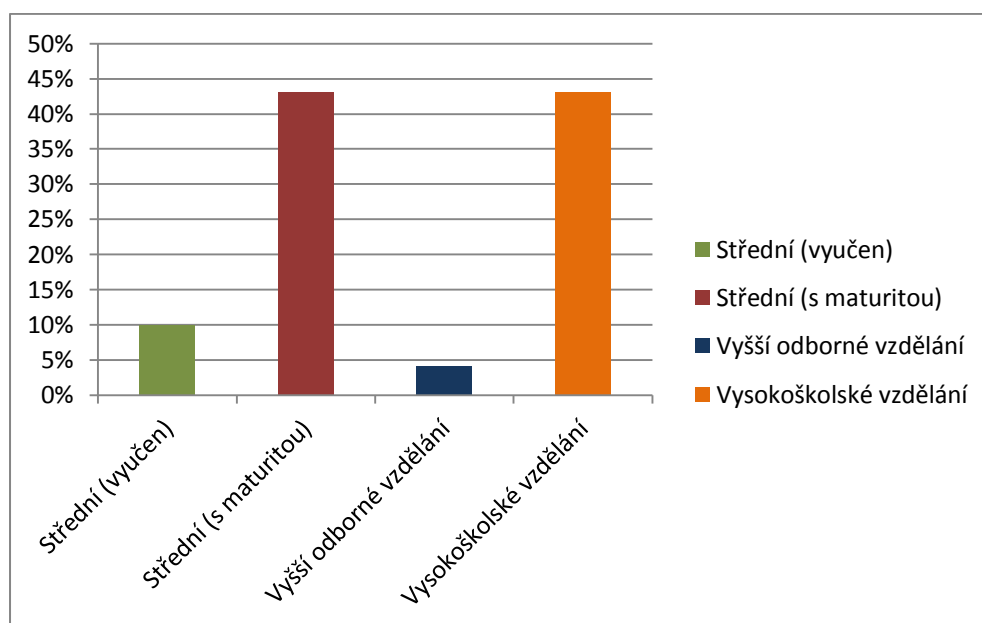


Graf 2 - Rozdělení pohlaví

Dle dosaženého vzdělání byli respondenti členěni do 4 skupin. Stejného pořadí dosáhlo střední vzdělání (s maturitou) a vysokoškolské vzdělání, které bylo zastoupeno 43 % z celkových respondentů. Nejnižší zastoupení bylo naopak dosaženo v oblasti vyššího odborného vzdělání. Střední vzdělání ukončené výučním listem tvořilo v dotazníku 10 % respondentů, kde u rozhovoru byla tato skupina zastoupena 20 %. Střední ukončená maturitní zkouškou byla u rozhovoru zastoupena 30 % a vysokoškolské vzdělání tak tvořilo 40 %.

Dosažené vzdělání	
Střední (vyučen)	10%
Střední (s maturitou)	43%
Vyšší odborné vzdělání	4%
Vysokoškolské vzdělání	43%

Tabulka 6 - Dosažené vzdělání

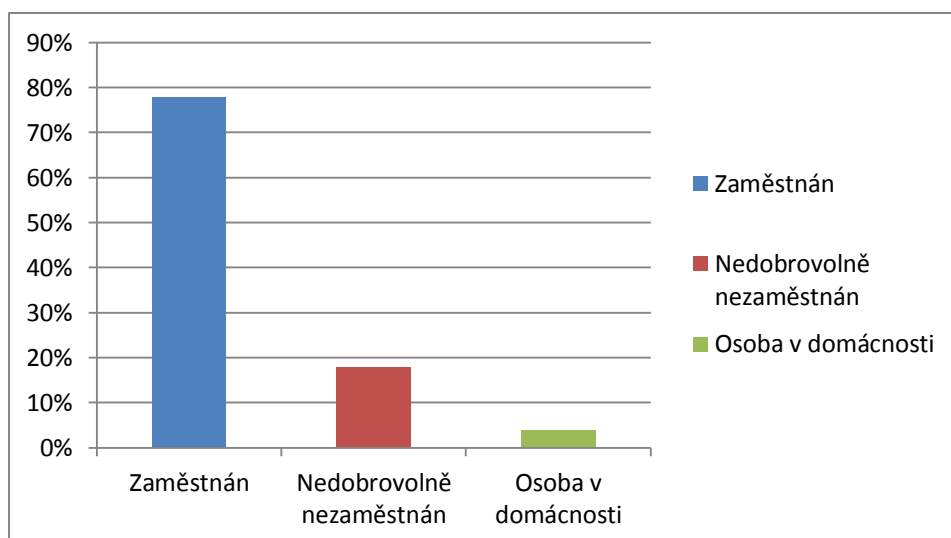


Graf 3 - Dosažené vzdělání

Další kladená otázka se týkala jejich postavení na trhu práce, kde se jednalo o tři skupiny lidí. Osoby zaměstnané v dotazníku tvořili 78 % a jejich zastoupení v rámci rozhovoru tvořilo 70 %. Nedobrovolně nezaměstnaní byli zastoupeni 18 % a v rozhovoru se jednalo o 20 %. Osoby v domácnosti se výzkumu zúčastnili v zastoupení 4 % a následně bylo vybráno do rozhovoru pouze 10 %.

Stav	
Zaměstnan	78%
Nedobrovolně nezaměstnan	18%
Osoba v domácnosti	4%

Tabulka 7 - Stav



**Graf 4 - Stav**

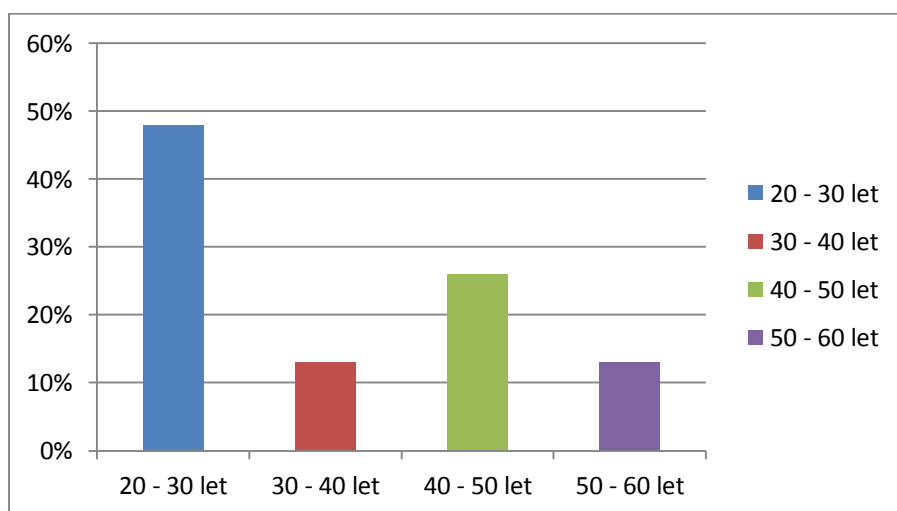
V jednotlivých hranicích věkové kategorie bylo dosaženo následujících výsledků. Nejvyšší zastoupení ve skupině respondentů měly osoby mezi 20 – 30 lety, které byly reprezentovány 48 % a u rozhovoru 60 %

Druhou nejpočetnější skupinou byly osoby mezi 40 – 50 lety s 26 %, ve výsledku se rozhovoru zúčastnilo 30 %.

Třetí a poslední nejpočetnější skupinu tvořily osoby mezi 30 – 40 lety s 13 % a osoby mezi 50 – 60 lety také s 13 %. V rozhovoru nebyla vůbec zastoupena skupina mezi 30 – 40 let a skupina mezi 50 – 60 lety byla tvořena pouze 10 %.

Věková kategorie	
20 - 30 let	48%
30 - 40 let	13%
40 - 50 let	26%
50 - 60 let	13%

**Tabulka 8 - Věková kategorie**



**Graf 5 - Věková kategorie**

## 6.7 Výsledky rozhovorů

Na začátku každého rozhovoru došlo ke shrnutí základních informací, kterých bylo dosaženo v rámci dotazníků a taktéž došlo k rozšíření základních informací o respondentovi. Následně byl veden rozhovor, který byl polostrukturovaný a bylo dodrženo základních otázek, které již byly výše uvedeny.

Na konci každého rozhovoru je uvedena základní tabulka, kterou doporučuji využívat mnozí autoři ve svých publikacích.

### 6.7.1 Rozhovor P1

*Demografické informace:* Jedná se o ženu, která má 25 let, je zaměstnaná rok a půl na pozici prodavačky v samoobsluze. Dosažené vzdělání je střední škola ukončená výučním listem. Bydlí se svým přítelem, kde je starost o domácnost povětšinou na její straně.

*Základní informace z dotazníku:* Respondentovi práce ovlivnila negativně důvěrné vztahy a společenský život, taktéž její zájmy. Ovšem nepocituje nutkání pracovat, ani práci nevnímá jako únik před jejími problémy. Přesto je ochotná pracovat i v případě, že by to mohlo narušit její zdraví. Jeví prvky perfekcionismu, má pocit, že sama zvládá práci lépe, než ostatní. Je netrpělivá a nerada čeká, neboť rozpracovaná práce u ní vede k podráždění. Pracuje současně na více věcech a neustále plánuje budoucí práci. Ráda pracuje pod tlakem vlastních termínů. Nejeví žádné z příčin možného spuštění nadměrného pracovního nasazení. Avšak má obavy o udržení jejího pracovního místa.

*Rodinné vztahy:* S přítelem tráví málo volného času společně, neboť pracují oba dva v dvousměnném provozu a dost často se stává, že mají směny rozdílně. Na dovolenou vyráží spíše sporadicky a rodinné oslavy nejraději vynechávají. S partnerem by spolu chtěli trávit více společného času a je to taktéž příčina jejich hádek.

*Vztahy na pracovišti:* Nepocituje potřebu vybojovávat si své místo mezi kolegy, ale přesto není ani trochu přesvědčená, že má pracovní místo na této pozici jisté, neboť jejich nadřazený v nich buduje pocit snadného nahrazení. Práce přesčas není častá, ale chodí do práce jak o víkendu, tak o svátcích. Za práci navíc nedostává žádnou mimořádnou odměnu.

*Trávení volného času:* Dovolenou v práci čerpá v případě, že si potřebuje něco vyřídit. Mezi její koníčky patří pečení a psaní knih. Mimo domov a práci moc volného času netráví. Na svoje zaměstnání většinou myslívá před spaním.

*Potěšení z práce:* Práce ji přináší dostatečné uspokojení, ale není to únik od jejich problému. Nedokáže jen tak sedět, raději tráví čas po práci další prací v domácnosti.

*Nutkáni pracovat:* Ráno do práce se netěší, ale ani se do ní nenutí. Ve stresu se kolikrát cítí, neboť má pocit, že může o své zaměstnání přijít.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ano
Neustálý stres a pocit spěchu	Ano
Zanedbávání rodiny	Částečně
Perfekcionismus	Ano
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Částečně

Tabulka 9 Tabulka workoholismu P1

### 6.7.2 Rozhovor P2

*Demografické informace:* Jedná se o ženu ve věku osmadvaceti let. Ukončena byla střední škola s maturitním vysvědčením. Zaměstnána je na pozici bankéřky po dobu pěti měsíců. Celkový čas, který tráví v práci, tvoří 50 % jejího dne. Má jedno malé dítě a je vdaná.

*Základní informace z dotazníku:* Práce negativně ovlivnila její vztahy, ale přesto práci nebere jako možnost úniku od problému. V případě, že by ji práce způsobovala problémy zdravotního rázu, tak by v ní nepokračovala. Je netrpělivá, když musí dlouho čekat a pracuje současně na více věcích najednou. Je pro ni důležité vidět výsledky své práce, které dosahuje pod tlakem vlastních termínů. Dostatek volného času věnuje plánování své práce. Jsou u ní jasné prvky perfekcionismu. Z možných příčin se zde objevuje nutnost předčasně dospět a ujmout se povinností dospělého, rodiče byli závislí na práci a kladli na ní vysoké nároky. V práci nepanuje bojovná atmosféra, ale obavy ze ztráty pracovního místa přesto má.

*Rodinné vztahy:* S rodinou tráví tolik volného času, kolik jí zbude. O dítě se většinou stará babička, po příchodu z práce ovšem starost přebírá ona. Na dovolenou jezdí každý rok v rámci prázdnin. Rodinné oslavy pořádají jen výjimečně.

*Vztahy na pracovišti:* Vztahy na pracovišti nejsou nijak bojovné. Samozřejmě, že je zde udržována určitá bojovnost v rámci odměn, které jsou zde vypláceny. Možnost ztráty pracovního místa je zde vysoká, po určitém počtu chyb, či jedné fatální chybě může dojít k jejímu propuštění. Nadřízený je naprosto profesionální, je férový ke všem zaměstnancům a udržuje přátelský přístup. Práce přesčas přichází v úvahu pouze tehdy, když nějaký kolega chybí a ona je ochotna pokrýt jeho směnu. Pobočka banky není o víkendu otevřena, tudíž víkendové směny u ní nepřichází v úvahu. Odměny za práci přesčas jsou jí buďto poskytovány jako peněžitá odměna, nebo možnost volna navíc.

*Trávení volného času:* Dovolené čerpá z důvodu nutné potřeby volna pro vyřízení nějakých důležitých osobních věcí a taktéž pro volno trávené s rodinou. Na koníčky ji bohužel nezůstává příliš mnoho času, práce a dítě ji naplno zaměstnávají. Ve volném čase na práci myslí, ale nemá možnost komunikovat o událostech, které ji v práci potkaly. Příliš volného času mimo domov a práci netráví.

*Potěšení z práce:* Práce ji moc nenaplňuje, spíše ji vyčerpává. Ve volném čase na ni, ale často myslí a dopředu si plánuje pracovní úkoly.

*Nutkání pracovat:* Do práce se ráno těší jen ve výjimečných situacích. Práce pro ni bývá často dosti stresující.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ano
Neustálý stres a pocit spěchu	Ano
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ano
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ne

Tabulka 10 - Tabulka workoholismu P2

### 6.7.3 Rozhovor P3

*Demografické informace:* Respondentkou byla žena s vysokoškolským vzděláním ve věku 27 let. Pracuje na pozici finančního poradce po dobu šesti měsíců.

*Základní informace z dotazníku:* Práce jí nadměrně zaměstnává, kde jejím výkonem denně stráví více jak 80 % celkového času, kde v důsledku toho dochází k zanedbávání jejího partnera a rodinných příslušníků. Práce je pro ni dosti důležitá, proto je ochotná v ní pokračovat i v případě zjevných negativních vlivů na její zdraví či hodnoty. Rozpracovává si více věcí najednou a pracuje raději sama. V práci panuje soupeřivá atmosféra a místo tedy nemá vůbec jisté. V důsledku obavy z práce často pracuje přesčas a práci si nosí i domů. Možné příčiny, které by mohly vést k rozvoji workoholismu, u ní nejsou pozorovány.

*Rodinné vztahy:* S přítelem spolu netráví příliš volného času. On je taktéž vysoce pracovně aktivní a jí díky tomu zbývá čas na práci doma. Na dovolenou dříve jezdili, ale minulý rok již dovolenou zanedbali. Rodinné oslavy ani jeden z nich nemá rád. S partnerem vedli několik rozhovorů týkající se času, který spolu tráví a je to také důvod jejich postupného odloučení.



*Vztahy na pracovišti:* Na pracovišti panuje atmosféra neustálého boje. Uspějí jen nejbojovnější jedinci, a tudíž musí být neustále ve střehu, neboť by o své místo mohla snadno přijít. Nadřizený pomáhá udržovat tuto bojovnou atmosféru. Práce přes čas není tak častá, jako práce doma. Víkendové směny se objevují pouze v mizivém procentu.

*Trávení volného času:* Dovolenou v práci čerpá jen málo často, neboť na to není moc času a je dostatek práce. Dovolenou jim může zaměstnavatel i přiřadit. Chodí pravidelně cvičit, na jiné koníčky ji příliš mnoho času nezbyvá. Ve volném čase je potřeba nejen na práci myslet, ale i věnovat se jí plnohodnotně.

*Potěšení z práce:* Práce ji naplňuje, ale ráda tráví i čas s rodinou. Neuniká do práce před problémy a má tolik práce, že stav nedostatku práce příliš nezná.

*Nutkání pracovat:* Do práce se příliš netěší, spíše je ve stresu.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ano
Neustálý stres a pocit spěchu	Ano
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ano
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ne

Tabulka 11 - Tabulka workoholismu P3

#### 6.7.4 Rozhovor P4

*Demografické informace:* Jde o 30 letou ženu, která je v domácnosti momentálně na mateřské dovolené, která pracuje v cestovní kanceláři na pozici prodejce. Praxe v oboru je méně než dva roky. Bylo dosaženo středoškolského vzdělání ukončeného maturitní zkouškou.

*Základní informace z dotazníku:* Po nástupu do práce začalo docházet k narušování jejich rodinných vztahů. Práci se musí věnovat naplno, kde denně takto stráví 50 – 80%. Po příchodu z práce se plnohodnotně věnuje domácnosti. Většinu práci přebírá sama, jak v domácnosti, tak v zaměstnání. Současně zvládá pracovat na několika úkolech najednou, důležité jsou pro ni výsledky práce. V dětství pozorovala závislost na práci u rodičů, jiné možné příčiny závislosti na práci se u ní neobjevují. Neobává se, že by u ní došlo k ztrátě zaměstnání a atmosféra na pracovišti je klidná. Je pro ni typické pracovat pod tlakem vlastních termínů, kde nemá ráda, když ji od práce někdo nebo něco zdržuje.

*Rodinné vztahy:* S manželem se spolu snaží trávit co nejvíce volného času. Momentálně v rámci mateřské dovolené ještě více, než tolik, kolik spolu trávili dříve. Jednou do roka vyjíždějí na dovolenou a ještě v průběhu podzimu na relaxační pobyt. Momentálně, ale na to nemají čas. Mají velkou rodinu a slaví všechny důležité data.

*Vztahy na pracovišti:* Na pracovišti je klidná pracovní atmosféra, šéfová se k ní chová přátelsky a profesionálně. Pracuje o sobotách a za práci přesčas a tyto víkendové směny jí náleží ze zákona povinný příspěvek.

*Trávení volného času:* Dovolenu čerpá, aby si s partnerem mohli spolu užít volný čas a odpočinout si od práce. Ráda cestuje a vzdělává se v této oblasti. Největší procento času tráví buďto v práci, nebo doma.

*Potěšení z práce:* Práce ji těší, ale nepovažuje ji za možnost úniku od jejích problémů. Na práci myslí dost často i ve volném čase.

*Nutkání pracovat:* Do práce se ráno těší a příliš jí práce nestresuje.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ne
Neustálý stres a pocit spěchu	Ne
Zanedbávání rodiny	Ne
Perfekcionismus	Ano
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ano

Tabulka 12 - Tabulka workoholismu P4

### 6.7.5 Rozhovor P5

*Demografické informace:* Jedná se o ženu s vysokoškolským vzděláním, která je zaměstnána na pozici obchodní referentky. Její věk je 46 let. Na této pozici pracuje již déle jak 15 let.

*Základní informace z dotazníku:* Pracovní nasazení je u této ženy vysoké, neboť práci tráví více než 80 % a často si práci bere i domů, a tudíž došlo u ní k negativnímu ovlivnění vztahů a jejího společenského života. Přesto sama nepocituje nutkání pracovat a nepohlíží na své zaměstnání jako na únik od problémů běžného života. Problém se vyskytuje u práce v takovémto množství, neboť dotyčná je ochotná pracovat i přes zjevné zdravotní následky. Spoustu času tráví plánováním své práce, nerada využívá delegování úkolů, a tudíž pracuje dokonce na několika úkolech současně. Objevuje se u ní dostatečně rozvinutý

perfekcionismus. Z hlediska možných příčin, které by ji už v dětství mohly dát proporce pro rozvinutí workoholismu, nebylo v dotazníku dosaženo jediné shody. I přes dlouholetou praxi v oboru se dotazovaná obává o ztrátu svého povolání.

*Rodinné vztahy:* Momentálně si buduje nový vztah, neboť nejen její práce, ale i manželova vedla k úplnému odcizení a znamenalo to nejen ztrátu chuti spolu žít, ale i jejich manželství. S novým partnerem našli zalíbení v procházkách, a tak se snaží čas, který tráví v práci

a přesčas, takto partnerovi kompenzovat. Rodinné oslavy už pouze navštěvuje, sama je aktivně nijak neinicuje. Na dovolenou vyjíždí již jen nepravidelně.

*Vztahy na pracovišti:* Nedefinovala by vztahy na pracovišti jako bojovné, ale její vysoký věk znamená i možnost snadného nahrazení, sama hlásá „mladou perspektivní slečnou“. Proto se snaží neustále udržovat své pracovní tempo a práce přesčas či víkendové směny jsou u ní dosti častou skutečností. Nadřizený udržuje vztahy na pracovišti v chladné rovině, přesto z jeho strany nepocituje nějaké náznaky neférového jednání. Za práci navíc ji náleží nejen zákonem stanovené procento ze mzdy, ale i odměny v možnosti výběru náhradního volna či finanční hodnocení.

*Trávení volného času:* Bydlí sama, a proto dovolenou čerpá jen v rámci nutné potřeby. Věnuje se ráda četbě a již zmiňovaným procházkám. Na práci ve volném čase dosti myslí, neboť většinu času po práci věnuje práci nad rámec svých povinností. Doma rozpracovává další plány a dokončuje pracovní úkoly, které by v jinak daném čase nestihla. Přesto nikterak aktivně sama na práci nemyslí.

*Potěšení z práce:* S rodinou příliš času netráví, a když už jsou spolu, snaží se jí věnovat naplno. Práce není únikem od problému, často je spíše práce samotným problémem, ale sama dodává, že ji práce naplňuje a odchod do důchodu si zatím neumí ani představit.

*Nutkání pracovat:* Ráno do práce se ani nikterak nadměrně netěší. Spíše to bere jako běžnou součást dne. Ano, ve stresu se dosti často nachází, obzvláště tehdy, kdy je mnoho práce a na ní je kladen vysoký tlak.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ano
Neustálý stres a pocit spěchu	Ne
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ano

Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ne

Tabulka 13 - Tabulka workoholismu P5

### 6.7.6 Rozhovor P6

*Demografické informace:* V rámci tohoto rozhovoru se jednalo o muže ve věku 42 let, který absolvoval vysokoškolské vzdělání a je již déle jak 15 let zaměstnán na pozici manažera ve firmě s tradicí.

*Základní informace z dotazníku:* Práci nebere jako únik před svými problémy, ale tráví v ní dostatek času až 80 % z celkového denního času. Práci by ale nevykonával v případě zdravotních důsledků této práce. Nenechává si práci narušit svůj život. Nemá rád, když práce dlouho trvá, když jej od práce někdo zdržuje a nejraději pracuje sám. Perfekcionismus není jeho problémem, práci sice dělá raději sám, ale nedomnívá se, že je v práci lepší jak ostatní. Možné příčiny z dětství či domácí situace u něj nejsou pozorovány. Obava o ztrátu pracovního místa se u něj objevuje.

*Rodinné vztahy:* S rodinou tráví dosti málo času, práce zabírá většinu jeho času, domů chodí pozdě a poté už kolikrát děti spí. Přesto sám tvrdí, že rodinu nezanedbává, což se dle rozhovoru jeví dosti sporně. Dovolená ho příliš neláká, ale dle jeho slov „plní přání manželky“. Rodinným oslavám se vyhýbá. Manželka by si dle něj neměla na nic stěžovat. Neboť pracuje a ona se tak nemusí o nic starat.

*Vztahy na pracovišti:* Vztahy na pracovišti se snaží budovat férově, věří, že zaměstnanci, kteří pod ním pracují, jsou spokojeni a že on jim věnuje dostatek času a spravedlivě deleguje úkoly i pravomoci. Obává se, ale že jej jakýkoliv zaměstnanec z těch, kteří pracují pod ním, může kdykoliv nahradit. Práce přes čas je u něj častým jevem a víkendové směny je ochoten v případě nutnosti taktéž vykonávat.

*Trávení volného času:* Volný čas tráví rybařením. Jednou za čas takto s přáteli vyjíždí na ryby. Dovolenou čerpá jen v případě, že si chce a může odpočinout. Ve volném čase se snaží vypnout, ale je dosti patrné, že až tolik volného času nemá, neboť pracuje většinu dne.

*Potěšení z práce:* Nepovažuje práci za únik od jeho problému a čas, který tráví s rodinou je pro něj odpočinkový. Nedostatek práce mu nehrozí, a když by se vyskytl, sám by si nějakou práci našel.

*Nutkání pracovat:* Nikdy dříve nepřemýšlel, zda se do práce těší. Je to cesta jak zabezpečit rodinu. Ve stresu se nalézá jen v případě přípravy nové zakázky.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ano
Neustálý stres a pocit spěchu	Ano
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ne
Soběstačnost	Ne
Radost z práce	Ne

Tabulka 14 - Tabulka workoholismu P6

### 6.7.7 Rozhovor P7

*Demografické informace:* Dalším respondentem byla žena ve věku 57 let, která je momentálně nedobrovolně nezaměstnaná a práci si aktivně hledá. Déle než 30 let pracovala na pozici zdravotní sestry. Vystudovala střední školu, ukončenou maturitní zkouškou.

*Základní informace z dotazníku:* Je zvyklá si práci dopředu plánovat a raději pracuje sama na více úkolech najednou. Práce měla negativní dopad na její vztahy a společenský život, přesto nebyla ochotna pokračovat v práci v případě nepříznivého vlivu na její zdravotní stav. V jejím předchozím zaměstnání pozorovala dosti soupeřivou atmosféru na pracovišti, a proto se bála o své pracovní místo. V dětství byla nucena předčasně dospět a ujmout se tak povinností dospělých. Jiné z dalších možných příčin vzniku závislosti na práci u sebe nepozorovala. Je pro ni důležité dosahovat v práci určitých cílů, jinak pro ni práce ztrácí smysl. Raději se práci věnuje sama a nežádá tak ostatní

*Rodinné vztahy:* Momentálně s manželem tráví dost času, je nezaměstnaná, ale to neznamená, že by práci sama aktivně nevyhledávala. Na její koníčky ji nezbyvá dostatek volného času. Nerada jen tak relaxuje. Rodinné oslavy se u nich nepořádají. Dovolená se u nich plánuje na další rok, ovšem netuší, zda se plány nakonec uskuteční.

*Vztahy na pracovišti:* Plně se teď věnuje domácnosti a dle hloubkového rozhovoru se u ní začíná projevovat aktivní vyhledávání zbytečných prací a to jen, aby něco neustále mohla dělat. Na jejím předchozím pracovišti byla dost vysoká rivalita. V tomto oboru není dostatek volných pracovních míst a sama teď pociťuje, že hledání takového místa není snadnou záležitostí. O práci přišla v důsledku snižování počtu zaměstnanců.

*Trávení volného času:* Volný čas tráví starostí o domácnost. Jejím koníčkem je pletení. Neustále myslí na to, co je doma potřeba vykonat a co bude dělat zítra.

*Potěšení z práce:* Práce jí naplňovala a teď se snaží věnovat nějaký čas i své rodině. Nemá ráda, když není co dělat a měla by jen tak sedět. Nepohlíží na práci, jako na jednu cestu, jak uniknout problémům.

*Nutkání pracovat:* Ve stresu se už necítí, ale dříve bylo časté, že se do práce netěšila a obávala se, k čemu na pracovišti v ten daný den dojde.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ano
Pracovní angažovanost	Ne
Neustálý stres a pocit spěchu	Ne
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ano
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ne

Tabulka 15 - Tabulka workoholismu P7

### 6.7.8 Rozhovor P8

*Demografické informace:* Jedná se o muže ve věku 26 let, který pracuje na pozici dělníka ve výrobě v nadnárodní společnosti po dobu 3,5 roku. Dosáhl středního vzdělání, které bylo ukončeno výučním listem.

*Základní informace z dotazníku:* V práci stráví 50 % celého času, zbytek se snaží rozložit mezi své známé, rodinu a koníčky. Přesto práce negativně ovlivňuje jeho společenský život a také rodinné vztahy. Věnoval by se práci i v případě prokázání jejího škodlivého vlivu na jeho zdraví, neboť věří, že je tady stálá hrozba ztráty jeho zaměstnání. V práci se neobjevují prvky soupeřivé atmosféry. Před nepříjemnými pocity utíká k práci a čas v ní tráví mnohem raději než čas trávený doma s rodinou. V dětství pozoroval závislost na práci u jednoho nebo u obou rodičů, což je další z možných příčin pro rozvoj závislosti na práci. Neraď mívá rozpracováno více věcí, snaží se soustředit na jednu práci, protože je rozrušen v případě nutnosti přerušit rozpracovanou práci. Práci odvádí raději sám a věří, že ostatní lidé nedosahují jeho měřítek dokonalosti. Sám si stanovuje pro práci termíny, pod jejichž tlakem pracuje.

*Rodinné vztahy:* S rodinou netráví mnoho času. Jeho přítelkyně je momentálně na mateřské dovolené a za poslední rok se jim ve vztahu začaly objevovat problémy. Na dovolenou momentálně nemají dostatek finančních prostředků, tak vyrazí pouze na

jednodenní výlety. Přítelkyně není příliš spokojená s časem, který ji věnuje a je to předmětem jejich častých hádek.

*Vztahy na pracovišti:* Žádná práce dle jeho slov není jistá. Nevnímá soupeřivou atmosféru na pracovišti, spíš se spolupracovníky vytvořili skvělou pracovní skupinu a stýkají se i mimo práci. Šéf u nich buduje přátelský vztah, ale jakmile není něco v pořádku, klade nepřiměřený tlak na nápravu situace. Práce přesčas je nutná tehdy, když je zrovna větší poptávka a v tomto období pracuje i o víkendech. Za tuto práci mu náleží klasický příplatek.

*Trávení volného času:* Volný čas tráví sledováním fotbalu a snaží se jej rozdělit i mezi své dvouleté dítě a přítelkyni. Dovolenu čerpá hlavně v období, kdy je pokles zakázek, nebo dochází k odstávce ve výrobě.

*Potěšení z práce:* Práci vidí jako únik od rodinných problémů. Když je doma neútešná situace nabere si směny navíc, nebo dělá přesčasy. Momentálně v období krize s přítelkyní jej práce naplňuje a dává mu pocit sebe začlenění.

*Nutkání pracovat:* Stres pociťuje tehdy, když není dostatek zakázek ve firmě a je tak aktuální možnost většího propouštění zaměstnanců. Do práce se kolikrát těší více, jak domů.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ne
Neustálý stres a pocit spěchu	Ne
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ne
Soběstačnost	Ne
Radost z práce	Ano

Tabulka 16 - Tabulka workoholismu P8

### 6.7.9 Rozhovor P9

*Demografické informace:* Respondentem pod tímto číslem byla žena ve věku 29 let, která je vysokoškolsky vzdělaná a je zaměstnaná na pozici personalistky, kde pracuje teprve rok a čtvrt.

*Základní informace z dotazníku:* práci věnuje více jak 80 % svého celkového času. Na její pozici nepanuje soupeřivá atmosféra a ani jí netrápí obavy ze ztráty pracovního místa. V rámci tak velkého procenta času tráveného v práci je si vědoma, že dochází k narušení jejích vztahů a společenského života. Práci nebere jako únik před jejími problémy. Jedinou

možnou příčinou, která by mohla vést k vybudování závislosti na práci, je tlak na předčasné dospívání z důvodu nefunkčnosti otce v rodině. Nedokončená práce u ní vyvolává podrážděnost, ale přesto je ochotna si rozpracovávat více věcí najednou, aniž by jakkoliv požádala o pomoc. Důležitou složkou práce jsou výsledky.

*Rodinné vztahy:* Momentálně bydlí sama a přítele si aktivně hledá. Volný čas věnuje jízdě na kole. Na dovolenou jezdívá pouze výjimečně, neboť sama nerada někam vyráží. Tráví čas tedy převážně se svými přáteli.

*Vztahy na pracovišti:* Je na pozici druhou personalistkou, proto ji netrápí obava ze ztráty zaměstnání. Se svojí kolegyní si rozumí, a tudíž nemá pocit, že by z její strany docházelo k soupeření. Práce přes čas u ní není častá, ale taktéž není vyloučená. Víkendové směny nedělá.

*Trávení volného času:* Ve volném čase se sněží vypnout a to se jí daří za pomoci jízdy na kole. Dovolenou čerpá tehdy, když si chce odpočinout, nebo vyráží někam s přáteli.

*Potěšení z práce:* Nemá ráda, když není co dělat. Práci sama aktivně vyhledává. Čas, který tráví se svými přáteli je pro ni cenný, a proto se snaží ho neustále začleňovat do celkového denního času.

*Nutkání pracovat:* Do práce se ráno těší a stresující jsou pro ní jen některá pracovní období.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ano
Neustálý stres a pocit spěchu	Ne
Zanedbávání rodiny	Ne
Perfekcionismus	Ano
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ano

Tabulka 17 - Tabulka workoholismu P9

#### 6.7.10 Rozhovor P10

*Demografické informace:* Zde se jedná o 44 letého muže, momentálně práci hledajícího. Pracoval více jak dvacet let na pozici prodejce vozů. Vystudoval vyšší odbornou školu.

*Základní informace z dotazníku:* Tento muž byl ochoten práci denně věnovat 50 – 80 % a plně se své práci věnovat, i když to znamenalo zanedbávání rodiny. Jednalo se o



samostatnou práci, proto pracuje raději sám. Na pozici prodejce mívával rozpracováno současně několik zakázek, kde kladl důraz na výsledky jeho práce. Trpí netrpělivostí v případě, že práce trvá dlouho, nebo musí na něco čekat. Není u něj pozorována žádná příčina, která by mohla mít za následek vybudování závislosti na práci. Obával se o svou pozici, kde nakonec došlo k jeho propuštění.

*Rodinné vztahy:* Momentálně se věnuje rodině, ale ztráta práce pro něj byla dosti zásadní,

a cítí se jako neschopen rodinu dostatečně zabezpečit. V důsledku toho, tráví dosti času mimo domov. Manželka se ho snaží více zapojovat do rodinného chodu a přála by si, aby spolu trávili více volného času.

*Vztahy na pracovišti:* Na pracovišti nebyly nikterak složité vztahy. Odměňován byl převážně za prodeje, proto na něj byl kladen tlak týkající se výkonu. O práci se neustále obával

a v důsledku uzavření autosalonu, ve kterém pracoval, došlo k jeho propuštění. Pracoval jak víkendové směny tak v případě rozjednaného klienta i přesčas.

*Trávení volného času:* Aktivně se věnuje horolezectví, kde momentálně na to má více času než dříve. Dovolenu si dříve vybíral jen tehdy, kdy to bylo nezbytné.

*Potěšení z práce:* Práce ho těšila a rád by se proto, co nejdříve vrátil do pracovního chodu. Neviděl v práci únikovou cestu od problémů. Sám prohlašuje, že problémy se vždy musí řešit, nebo se nahromadí.

*Nutkání pracovat:* Do práce se vždy těšil.

Tabulka workoholismus	
Neustálý popud k práci	Ne
Pracovní angažovanost	Ne
Neustálý stres a pocit spěchu	Ne
Zanedbávání rodiny	Ano
Perfekcionismus	Ne
Soběstačnost	Ano
Radost z práce	Ano

Tabulka 18 - Tabulka workoholismu P10

## 7 Výsledky

Po následném provedení rozhovorů byly tabulky převedeny do souhrnné tabulky, aby mohlo dojít k hodnocení těchto rozhovorů a posouzení možného výskytu workoholismu u deseti dotazovaných osob.

Dle počtu kladných odpovědí v následujících tabulkách bylo dosaženo výsledku a to podle následujících pravidel:

- žádná nebo 1 kladná shoda – není zde aktuální hrozba workoholismu,
- 2 shody – pravděpodobnost rozvinutí workoholismu je nízká,
- 3 shody – pravděpodobnost rozvinutí workoholismu je vyšší,
- 4 a více shod – workoholismus hrozí či je již rozvinut.

Dotazovaní	Není	Pravděpodobně ne	Pravděpodobně ano	Ano
P1				
P2				
P3				
P4				
P5				
P6				
P7				
P8				
P9				
P10				

Tabulka 19 - Tabulka workoholismu

U uvedeného vzorku respondentů bylo následně dosaženo rizika workoholismu u 6 osob, kde nejčastěji se u respondentů, se kterými byl veden rozhovor, objevovala soběstačnost a perfekcionismus. Pravděpodobnost, že dojde k rozvoji workoholismu, pakliže budou dotyční nadále pokračovat v současných návycích, se objevovala u třech respondentů. Pouze u jednoho dotyčného se objevovala nízká pravděpodobnost vybudování workoholismu. A možnost, že k rozvinutí workoholismu nedojde, se neobjevila u žádného z dotazovaných v průběhu rozhovoru.

Dále zde byly kladeny tři výzkumné otázky:

1. Je perfekcionismus hlavním znakem každého workoholika?

2. Stává se obava ze ztráty práce hlavní příčinou nadměrného pracovního nasazení, které následně vede k zanedbávání vztahů a společného života?
3. Jaké z možných příčin se nejčastěji objevovaly u dotazovaných?

### 7.1 1. Výzkumná otázka

Je perfekcionismus hlavním znakem každého workoholika?

V následující tabulce je vidět, kteří z dotazovaných jeví známky workoholismu a jak již bylo zmiňováno je to dosti častým problémem, který se u respondentů objevoval.

Dotazovaní	Perfekcionismus
P1	
P2	
P3	
P4	
P5	
P6	
P7	
P8	
P9	
P10	

Tabulka 20 - Výskyt perfekcionismu u respondentů

Pouze tři z dotazovaných nejevili tyto známky. Častým jevem u dotazovaných je rozčilení, že ostatní nedosahují stejných kvalit, jakých dosahují oni sami. Neméně častým jevem je, že si dotazovaní práci vykonávají raději sami, než by požádali o pomoc.

Dokonce se v důsledku tohoto spojení stává, že dotyční přestože nejsou práci pověřeni a mají ji pouze delegovat na osoby, do jejichž pracovní náplně daný úkol spadá, práci sami přebírají a plní. Tak se vystavují dalšímu pracovnímu tlaku.

### 7.2 2. Výzkumná otázka

Stává se obava ze ztráty práce hlavní příčinou nadměrného pracovního nasazení, které následně vede k zanedbávání vztahů a společného života?

Obava z práce je bohužel mnohdy „negativním“ pracovním pohonem pro jednotlivé zaměstnance. Neboť pocit, že o práci mohou kdykoliv přijít je vede k budování nezdravých

pracovních návyků. U zaměstnanců se starším věkem, dokonce dochází k naprostému tlaku. Snaží se vystačit často jejich nereálným představám, a proto pro sebe samotné doslova „uzurpují“ práci, kterou by kolikrát lidé s mladším věkem klasicky delegovali na správného zaměstnance, který se touto prací zabývá. Takto u deseti dotazovaných hovoří výsledek z dotazníků:

Dotazovaní	Obava ze ztráty zaměstnání
P1	
P2	
P3	
P4	
P5	
P6	
P7	
P8	
P9	
P10	

Tabulka 21 - Výskyt obavy ze ztráty zaměstnání u respondentů

Obavu ze ztráty zaměstnání neměli jen dva respondenti, ostatní tuto obavu pociťují. Obava ze ztráty zaměstnání je v poslední dobu nejčastější obavou spojenou se zaměstnáním. Samotná situace na trhu práce tuto obavu přizívá a dává tak nadřízeným značnou výhodu v pracovněprávních vztazích.

### 7.3 3. Výzkumná otázka

Jaké z možných příčin se nejčastěji objevovaly u dotazovaných?

V dotazníku byly pokládány i otázky týkající se objevení a potvrzení existence možných příčin, které by mohli vést k rozvinutí a podpoře workoholismu u dotazovaných. Na základě dotazníku byla u deseti respondentů, se kterými byl následně veden rozhovor, vytvořena tato tabulka:

Dotazovaní	Předčasné dospění	Workoholismus v rodině	Vysoké nároky v dětství	Problémy doma
P1				
P2				

P3				
P4				
P5				
P6				
P7				
P8				
P9				
P10				

**Tabulka 22 - Výskyt možných příčin vzniku workoholismu u dotazovaných**

V dotazníku se jednalo konkrétně o tyto otázky:

1. Byli jste předčasně „nuceni“ dospět a ujmout se povinnosti dospělých (jste starší sourozenec v rodině, kde např. otec nefunguje tak jak má a vy jste tím pádem museli převzít jeho úkoly – starost o mladšího sourozence, řešení nejrůznějších situací...)
2. Pozorovali jste v rámci svého dětství či dospívání závislost na práci u jednoho nebo u obou rodičů?
3. Byly na vás v dětství kladeny vysoké nároky (vzorně se učit, uklízet doma, navštěvovat kroužky, vydělávat si brigádami...)
4. Trávíte čas v práci raději než doma (doma je špatná situace, potřeba řešit komplikovaný problém, špatná finanční situace...)

Z výsledků je patrné, že největším problémem je jak předčasné nucení dospět, které následně vede k rozvoji většího pracovního nasazení a workoholismus, který je patrný u jednoho nebo obou rodičů.

## 8 Návrhy řešení

V rámci rozhovorů došlo ke snaze hlouběji poznat respondenty, aby následně mohly být vytvořeny vhodné návrhy, které by mohli vést ke snížení negativních důsledků workoholismu. U všech dotazovaných byly pozorovány nějaké špatné návyky, proto došlo k jejich zařazení do výzkumného souboru.

Byl vnímán také vliv pokládání dotazníků a následně vliv období, kdy docházelo k provedení rozhovorů s respondenty. Dotazníky byly pokládány v lednu, tedy v období po Vánocích, kde většina dotazovaných má ještě dostatek energie v důsledku Vánočního volna. Rozhovory už ovšem byly prováděny v březnu, kdy se rozmáhá jarní únava a lidem připadne, že je práce mnoho a příliš se jim nechce.

Opatření a doporučení byly rozděleny na dvě části, a to opatření pro zaměstnavatele, aby takto, jak se nám z rozhovorů prokázalo, zaměstnance pracovní příliš nepřetěžovali, a pro konkrétní osoby, které se zúčastnily rozhovorů. Hlavní a z výzkumných otázek prokázanou příčinou přílišného tlaku na zaměstnance, jak z jejich strany, tak ze strany zaměstnavatele je obava ze ztráty zaměstnání. V důsledku této obavy si zaměstnanci přibírají stále více práce, aby u zaměstnavatele byl vybudován pocit, jejich nepostradatelnosti. Zaměstnavatelé na zaměstnance tento tlak vytvářejí dosti často, a to jim taktéž umožňuje situace na trhu, kde je momentálně dostatek schopných nezaměstnaných osob.

Mnohdy se první doporučení na snížení vybudování workoholismu u zaměstnanců vyskytuje hned u přijímacího pohovoru. Personalista by rovnou v rámci náboru nových zaměstnanců měl umět posoudit, zda zaměstnanci nejen splňují znalostní, dovednostní či zkušenostní požadavky na vykonávání dané práce, ale dosahují i psychické odolnosti, které je potřeba pro vykonávání dané práce. To znamená, zda je potenciální zaměstnanec schopen práci vykonávat a postavit se tak stresu, který je s tou danou prací spojen, zvládat problémy a úkoly a celkově tak čelit tlaku.

Je nutné práce hodnotit a přesně strukturovat, jak požadavky na vykonávání té práce z hlediska schopností, tak náplň té práce, aby bylo možné zaměstnance zpětně kontrolovat. Je potřeba dodržovat tuto náplň, aby zaměstnanec nemohl své pracovní povinnosti zanedbávat.

Dále je vhodné zaměstnancům věnovat čas, nabídnout jim možnost kariérního růstu, poskytnout jim možnost vzdělávání a takové firemní benefity, které zjistí jejich spokojenost a motivaci.

Není vhodné odměňovat pouze vedoucím pracovníky, ale zaměstnancům ve všech sférách podniku.

Stres, který práce může přinášet je závislý i na činnosti, kterou firma poskytuje. Ve výrobních firmách je tlak na objem produkce a kvalitu vyráběných produktů. V případě, že nejsou zakázky, zaměstnanci pocítují nejistotu zaměstnání, ale není to ani naopak. Nadměrný počet pracovních úkolů vede taktéž k pocitu možnosti ztráty zaměstnání. V takovém případě firma někdy své zaměstnance úkoluje nad rámec a zaměstnanci se tak z obavy, že v případě nesplnění všech úkolů budou propuštěni, pouští do práce nad jejich možnosti.

Spokojený zaměstnanec pro firmu znamená dobrý marketingový nástroj. Neb i on je chodící reklamou, která je osobitější než nákladný tisk letáků, reklam a propagačních materiálů.

I motivovaní zaměstnanci jsou pro firmu klíčem k jejímu růstu na trhu a k vybudování náskoku před konkurencí.

Zaměstnanecké výhody jsou cestou, po které by se firmy měly vydat. Nehovoříme zde o tlaku zaměstnanců do výkonu, aby získali určitou odměnu, ale o odměně ze splnění jejich stanovených úkolů. Cílem není podporovat jen heroické výkony, ale především poctivou práci zaměstnanců.

Doporučovány jsou také týmové schůzky. Programem by mělo být plnění povinností, problémy, které při tomto plnění nastávají a připomínky zaměstnanců. V téhle části jde především o zpětnou vazbu, aby nadřízený zjistil, jak si který zaměstnanec stojí a zda u něj nedochází k pracovnímu přetížení či špatnému psychickému stavu.

Důležitou součástí je taktéž komunikace. Tyto schůzky by měly být pořádaný alespoň jednou měsíčně, nejlépe v týdenních intervalech.

Zaměstnavatel by měl již ze zmíněného přijímacího procesu mít přehled o svých zaměstnancích a jejich pracovním výkonu, ale nejen to. Správný nábor zaměstnanců by mu měl přinést i informace i o psychických možnostech zaměstnanců.

U jednotlivých dotazovaných osob, se kterými byl následně proveden výzkum, se objevovaly značné prvky workoholismu. U pár jedinců docházelo k odpozorování tohoto stavu u rodičů, zde je těžké vytvářet doporučení. Vnímají totiž vysoké pracovní nasazení jako normální situaci. V takovém prostředí byli vychováni. Otec, matka či oba rodiče, u kterých se objevuje závislost na práci, tak snadno tento svůj nevhodný návyk přenáší na děti. Kolikrát oni sami na své děti vytváří již v mladém věku tlak, aby byli pracovně aktivní - kroužky, požadovaný prospěch ve škole a brigády. Tento tlak se taktéž špatně vymaňuje, neboť dítě má často pocit, že pakliže nedosahuje vysokých výkonu, není úspěšné a nebude tak pochváleno. Tento pocit se pak snadno překlene do dospělosti.

U návyku vybudovaného díky odpozorování od rodičů je na základě této práce doporučováno přiznat si tento nezdravý návyk a za pomoci známého, rodiny či psychologa budovat zdravý pracovní vztah a využívat volného času. Možnosti pro plánování času jsou v práci popsány a těmto jedincům tedy doporučované. Dále jsou doporučovány výše zmiňované relaxační techniky, kterými se postižený touto závislostí naučí v práci dělat krátké pauzy a tedy narušit nepřetržitý pracovní výkon.

V případě závislosti, která byla vybudována v důsledku tlaku rodičů na aktivní přístup ve školní, i mimoškolní oblasti by mohlo být doporučeno cvičení na posílení sebevědomí. Tito jedinci se totiž vnímají dost negativně, pakliže nedosahující abnormálních výkonů a chyby nesou jen těžce. Těmto jedincům je obzvláště doporučovaná návštěva psychologa, neboť odborná pomoc zde bude mít rychlejší nástup výsledků než samovolná léčba. Je potřeba mluvit o chybách, které jedince potkaly, proč jsou pro něj přínosné a o výsledcích jeho práce. O těch výsledcích, které on sám považuje za úspěch a o ostatních, které se mu z jisté příčiny nejeví dostatečnými. Odhalovat tyto příčiny a navést jej na normální vnímání pracovního výkonu.

U jednoho dotyčného bylo za příčinu vysokého pracovního nasazení, taktéž považován problém v rodině. Tento problém je tedy následně řešen únikem do práce, což má vlastně za následek vytvoření smyčky. Práce dotyčnému vytváří problémy v rodině, nedostatečně se věnuje manželce, dětem a to vede jedince k práci. A práce opětovně zvyšuje problémy v domácnosti, nestíhá pomoci s pracemi muže a není čas jet na dovolenou. A dotyčný se tak opětovně uchyluje k práci. V této smyčce bychom mohli pokračovat.

V poslední řadě se jedná o obavu ze ztráty zaměstnání. Tato obava se bohužel nedá v jedincích nijak příliš řešit a měla by být proto řešena zaměstnavateli, a to za pomoci výše zmiňovaných rad.



## 9 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřovala na workoholismus a snížení jeho negativních důsledků. Do výzkumné části proto byli vybráni jen respondenti dosahující co nejvyšší možnosti postižení touto závislostí. Tito dotazovaní se skládali z různých sfér a pozic, aby nedošlo k zaměření pouze na jednu danou pracovní pozici či jednu firmu. Záměrem bylo prokázání workoholismu spíše v celkové sféře.

Teoretická část byla sestavena tak, aby došlo k jasnému vymezení základní problematiky závislosti a následně do této problematiky byla začleněna naše hlavní závislost. Došlo k lehkému nastínění pracovní zátěže a to zejména s objasnění základních prvků a navázání na samotné jádro práce, tedy workoholismus. V největší části práce byl řešen samotný workoholismus, kde v poslední fázi teoretické části dochází k objasnění cest, které vedou ke snížení negativních důsledků workoholismu a možnostem jeho léčby.

Praktická část byla koncipována do dvou částí. První se věnovala výsledkům dotazníků a druhá samotnému výzkumnému šetření, které bylo prováděno za pomoci polostrukturovaných rozhovorů. Na základě těchto rozhovorů došlo k zodpovězení tří výzkumných otázek a vytvoření návrhů řešení.

V samotné problematice ještě nedochází k úplným možnostem jejího řešení. Nejsou zde rozvinuty zatím nějak rozsáhlé skupiny anonymních workoholiků a možnosti léčby nejsou snadno dohledatelné, jako možnosti léčení jiných závislostí.

Stále je zde potřeba více informovat veřejnost o této závislosti. Ani pojem workoholismus není příliš znám a jeho negativa ještě méně.

Přesto už se u široké veřejnosti objevuje touha dosáhnout jisté pracovní vytíženosti a zakládat si na této image. V této práci nebylo nijak nadměrně rozebíráno toto téma hraného workoholismu. Je tedy předpokládáno, že ani jeden z dotazovaných svou pracovní vytíženost a jeho nasazení nezkresloval.

Zpracování této práce je bylo tedy velice přínosné. Prozkoumáním závislostního chování došlo k vybudování možnosti rozpoznat, u různých známých či rodinných příslušníků, negativní příznaky v chování.

Byla tak objevena i další skutečnost, o které v České republice ještě není vysoké povědomí a může tak sledováno postupné vzdělávání společnosti a růst možností léčby.

## 10 Seznam použité literatury

1. BERG, B. L. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 8. Vydání, Boston: Allyn and Bacon, 2011. ISBN 978-0205809387
2. BLAŽKOVÁ, V. *Psychická pracovní zátěž*. [online]. Státní zdravotní ústav [cit. 22. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/psychicka-pracovni-zatez>
3. CITÁTY & PŘÍSLOVÍ. *Prohlížíte kategorii Práce a činnost* [online]. Citáty & Přísloví. [25. 3. 2015]. Dostupné z: <http://the.cz/citaty/index.php?page=citaty&kategorie=21&strana=1&PHPSESSID=21fd9f32ec968e979bd772b4b32844c4>
4. DICTIONARY.COM. *Workaholic*. [online]. Dictionary.com [cit. 20. 9. 2014]. Dostupné z: <http://dictionary.reference.com/browse/workaholic>
5. DOUGLAS, E. J., MORRIS, R.J. *Workaholic, or Just Hard Worker*. Career Development International, 2006. ISBN 394-417
6. Dr. KILLINGER, Barbara. *Workaholics: The respectable addicts*. Firefly Books, 1998. 236 s. ISBN: 978-1552091340
7. FASSEL, Diane. *Working Ourselves to Death: The High Cost of Workaholism, the Rewards of Recovery*. Harper San Francisco, 1992. ISBN 978-0062503039
8. GLIVICK, Vladimír. Problematika pracovní zátěže. In: *Ergonomie a uplatnění jejích nástrojů a metod na pracovišti*. [online]. Praha: 2004. Akademie práce a zdraví ČR, o.p.s. Dostupné z: [http://www.portalbozp.cz/wp-content/uploads/2014/09/sesit\\_2.pdf](http://www.portalbozp.cz/wp-content/uploads/2014/09/sesit_2.pdf)
9. HAJNÝ, Martin. *O rodičích, dětech a drogách*. Praha: Grada, 2001. 134 s. ISBN 80-247-0135-9
10. INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ. Duševní hygiena a duševní zdraví. [online]. Investice do rozvoje vzdělávání. [cit. 19. 1. 2014]. Dostupné z: [http://ivy.sgo.cz/zsv/pl/dusevni\\_zdravi\\_pl.pdf](http://ivy.sgo.cz/zsv/pl/dusevni_zdravi_pl.pdf)
11. KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1997. 147 s. ISBN 80-7178-150-9
12. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-551-3

13. LLORENS, Susana; LIBANO, Mario del; SALANOVA, Marisa; SCHAUFELI, Wilmar. *Validity of a bries workaholism scale*. Psicothema, 2010. Dostupné z: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20100441>
14. MANDAUSOVÁ, Klára. Nebud'te otrokem své profese. In: *IDNES.cz / Finance* [online]. 2. 5. 2009 [cit. 20. 9. 2014]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/nebudte-otrokem-sve-profese-d1k-/podnikani.aspx?c=A090428\\_1182228\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/nebudte-otrokem-sve-profese-d1k-/podnikani.aspx?c=A090428_1182228_firmy_rady_hru)
15. MÍČEK, Libor. *Sebevýchova a duševní zdraví*. 5. vyd. Praha: SPN, 1988. 230 s. ISBN 14-226-86
16. MILLER, William; ROLLNICK, Stephen. *Motivational Interviewing, Second Edition: Preparing People for Change (Applications of Motivational Interviewing)*. 2. vyd. Handcover: Guilford Press, 2002. 419 S. ISBN 978-1572305632
17. MOŽNOSTI ROZVOJE V SOFT SKILLS NA MASARYKOVĚ UNIVERZITĚ. Time management. [online]. Možnosti rozvoje v soft skills na Masarykově univerzitě. [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.softskills.wz.cz/html/time.html>
18. MÜHLPACHR, P. *Sociopatologie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 194 s. ISBN 978-80-210-4550-
19. NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci*. Praha: Grada, 1999. 144 s. ISBN: 80-7169-764-8
20. NEŠPOR, Karel. *Návykové chování a závislost*. Praha: Portál, 2013. 179 s. ISBN: 978-80-7367-908-8
21. NEŠPOR, Karel. *Smích, cvičení, relaxace, spiritualita a imunologie: pozitivní možnosti existují* [online]. 2008. [cit. 15.9. 2014]. Dostupné z : <http://www.drnespor.eu/addictcz.html>
22. NEŠPOR, Karel. *Závislost na práci: jak nebýt workaholikiem, jak si udržet zdraví, jak si udržet pracovní výkonnost, jak pomoci blízkému člověku*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 144 s. ISBN 80-7169-764-8.
23. NEŠPOR, Karel, CSÉMY, Ladislav. *Alkohol, drogy a vaše děti: jak problémům předcházet, jak je včas rozpoznat, jak je zvládat*. 3. vyd. Praha: Sportpropag, 1995. 160 s. ISBN
24. NOVÁK, Tomáš. *Práce jako droga: příručka pro workoholiky a jejich blízké*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2012. 166 s. ISBN 978-80-265-0016-2

25. NOŽINA, Miroslav. *Svět drog v Čechách*. Koniasch Latin Press, 1997. ISBN: 80-85917-36-X
26. OATES, Wayne E. *Confessions of a workaholic*. Cleveland: World Publishing, 1971. 113 s. ISBN: 0723404720 9780723404729
27. PEŠEK, Karel, 2013. Workoholismus: když vás práce ničí. In: *Xman.cz* [online]. 22. 2. 2013 [cit. 20. 9. 2014]. Dostupné z: [http://xman.idnes.cz/workoholismus-zavislost-na-praci-drq-/xman-styl.aspx?c=A130221\\_122746\\_xman-styl\\_fro](http://xman.idnes.cz/workoholismus-zavislost-na-praci-drq-/xman-styl.aspx?c=A130221_122746_xman-styl_fro)
28. PSYCHOLOGIE.CZ. *Workoholik je nebezpečný sobě i okolí*. [online]. Psychologie [cit. 20. 9. 2014]. Dostupné z: <http://psychologie.cz/workoholik-je-nebezpecny-sobe-okoli/>
29. RANGELOVA, Alben. *Workoholismus a to ostatní*. [online]. Ústav pro jazyk český, Akademie ČR [25. 3. 2015]. Dostupné z: <http://nase-rec.ujc.cas.cz/archiv.php?art=7309>
30. ROBINSON, E. Bryan. *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. 3rd ed. New York: NYU Press, 2014. ISBN 978-08-1478-923-0
31. ŘEHULKA, Evžen. *Závislost na práci (workoholismus): psychologické a pedagogické charakteristiky*. In: *Prevence závislostí ve škole*. 1. vyd. Brno: MSD, 2008. 78-82 s., 5 s. ISBN 978-80-7392-077-7.
32. SEKOT, Aleš. *Úvod do sociální patologie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 193 s. ISBN 978-80-210-5261-1.
33. SMOLÍK, Petr. *Duševní a behaviorální poruchy*. 2. vyd. Praha: Maxdorf, 2002. 506 s. ISBN 80-85912-18-X.
34. SOUČKOVÁ, Marie. *Osobnostní rysy a workoholismus*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií
35. SPENCE, J. T., ROBBINS, A. S. *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*. Journal of Personality Assessment, 1992, vol. 58, pp. 160-178. Dostupné z: [http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa5801_15)
36. URBAN BORTLÍKOVÁ, L. *Životní dráha* [online]. 2012. [cit. 14. 9. 2014]. Dostupné z: <http://www.zivotnidraha.cz/cs/ps>
37. ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR. *Mezinárodní klasifikace nemocí. Aktualizovaná verze k 1. 1. 2013* [online]. Ústav

- zdravotnických informací a statistiky ČR. [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/zpravy/aktualizace-mkn-10-platnosti-od-1-ledna-2013>
38. VACEK, Jaroslav. *Nelátkové závislosti: Závislost na práci*. Praha: Centrum adiktologie. Výukový text. Dostupné z: <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.adiktologie.cz%2Fen%2Farticles%2Fdownload%2F3477%2Fzavislost-na-praci-pdf&ei=GqBJVZn3E9Deau2igWg&usg=AFQjCNEAZA8qu0mmLKUpa0IEv9ImufB5Dw&bvm=bv.92291466,d.d2s>
39. VELKÝ LÉKAŘSKÝ SLOVNÍK. Workaholismus [online]. Velký lékařský slovník [cit. 20. 9. 2014]. Dostupné z: <http://lekarske.slovniky.cz/pojem/workaholismus>
40. VINŠOVÁ, Zdeňka, ŠVIDRNOCHOVÁ, Karolína. Workoholik: když bez práce nelze žít. In: *IDNES.cz / Finance* [online]. 27. 11. 2003 [cit. 20. 9. 2013]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/workoholik-kdyz-bez-prace-nelze-zit-db4-/podnikani.aspx?c=2003M277Z09A>
41. VODÁČKOVÁ, Daniela a kol. *Krizová intervence*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 544 s. ISBN 978-80-262-0212-7
42. WIKISKRIPTA. *Pracovní zátěž*. [online]. WikiSkripta [cit. 22. 4. 2015]. Dostupné z: [http://www.wikiskripta.eu/index.php/Pracovn%C3%AD\\_z%C3%A1t%C4%9B%C5%BE](http://www.wikiskripta.eu/index.php/Pracovn%C3%AD_z%C3%A1t%C4%9B%C5%BE)
43. WORKAHOLICS ANONYMOUS [online]. 2012. [cit. 30. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.workaholics-anonymous.org>

## **11 Seznam zkratk**

- MKN-ro – mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problému

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на вѣдомі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7.5.2015

Jana Moravková  
jméno a příjmení studenta

## **12 Seznam příloh**

Příloha 1 - Nešporův dotazník podle revize Mezinárodní klasifikace nemocí

Příloha 2 - Dotazník závislosti na práci podle Fearinga

Příloha 3 - Test rizika závislosti na práci Dr. Robinson



## **13 Přílohy**

### **13.1 Příloha 1**

Nešporův (1999) dotazník podle revize Mezinárodní klasifikace nemocí:

1. Míváte často velmi intenzivní touhu a puzení pracovat?
2. Ve vztahu k práci se špatně ovládáte (nepřiměřeně do ní spěcháte, nevíte, kdy přestat nebo chcete stihnout příliš mnoho)?
3. Když nemůžete třeba i kratší dobu pracovat, cítíte silnou nepohodu a duševní problémy, před nimiž utíkáte k další práci?
4. Vnitřně vás to nutí stále zvyšovat množství času stráveného v práci?
5. Zanedbáváte soustavně jiné potěšení a zájmy jen proto, abyste mohl pracovat?
6. Pokračujete v práci i přes jasné důkazy toho, že to škodí vašemu zdraví nebo to ohrožuje jiné pro vás důležité hodnoty?

## 13.2 Příloha 2

Dotazník závislosti na práci podle Fearinga (1998):

1. Jaké procento času věnujete práci ve srovnání s časem, který trávíte s rodinou, přáteli apod.? Působí Váš pracovní rozvrh problémy ve Vašem osobním a sociálním životě?
2. Cítíte bezmoc a špatně se ovládáte v době, kdy máte přijmout omezení ve vztahu k práci, jít domů a denní práci ukončit?
3. I když jste finančně úspěšní a ve svém podniku či oboru vážení, dělá Vám těžkosti se těšit z výsledků své práce?
4. Nedodržujete sliby ohledně pracovního rozvrhu, služebních cest a dalších pracovních aktivit dané sobě, rodině a přátelům?
5. Dělá Vám problémy nechat věci být a práci odložit?
6. Ovlivnil způsob Vaší práce negativně důvěrné vztahy, společenský život a Vaše zájmy, které Vás dříve těšily, jako jsou dovolené, rybaření, sporty, kultura, četba?
7. Je pro Vás obtížné se odpoutat od práce, když jste na dovolené, případně volno či dovolenou přerušujete anebo se při ní zabýváte pracovními telefonáty, přenosným počítačem, apod.?
8. Zhoršilo se v důsledku pracovního přetížení Vaše tělesné zdraví? Ublížoval jste si nadměrnou prací, ačkoliv Vás před tím varoval lékař, terapeut, kolega nebo nadřízený?
9. Překvapilo Vás, jak snadno se v poslední době rozčílíte a rozzuříte? Musí kolem Vás chodit lidé po špičkách, abyste se na ně nerozhněvali? Je to horší než dříve? Když Vám něco způsobí duševní bolest, utíkáte před nepříjemnými pocity k práci?
10. Pokoušel jste se neúspěšně omezit nadměrnou pracovní zátěž? Stávalo se, že jste sliboval trávit více času např. doma, s dětmi, cvičením, koníčky, takové sliby jste ale nedodržel?

I v tomto případě lze vyslovit podezření na závislost na práci při třech nebo více kladných odpovědích.

### 13.3 Příloha 3

Test rizika závislosti na práci Dr. Robinson (Robinson & Phillips, 1995):

1. Většinu věcí dělám raději sám, než bych požádal o pomoc.
2. Jsem netrpělivý, když mám na někoho čekat nebo když trvá něco moc dlouho (např. pomalu se pohybující fronta).
3. Vypadá to, že jsem stále ve spěchu a v honičce s časem.
4. Když mám přerušit nedokončenou práci, jsem podrážděný.
5. Jsem hodně zaměstnaný a mívám současně rozpracováno víc věcí.
6. Dělávám více věcí současně, jako např. obědvám, píši poznámky a při tom ještě telefonuji.
7. Často slibuji víc, než se dá splnit.
8. Když nedělám nějakou práci, mám pocity viny.
9. Je pro mě důležité vidět konkrétní výsledky své práce.
10. Víc mě zajímají výsledky práce než práce jako cesta, kterou se k nim dostávám.
11. Pripadá mi, že pracovní záležitosti nepostupují dostatečně rychle nebo že se v této oblasti příliš dlouho nic neděje.
12. Přestávám se ovládat, když se věci nevyvíjejí podle mých přání nebo když mi okolnosti nevyhovují.
13. Kladu stejnou otázku znovu a znovu, aniž bych si uvědomoval, že jsem na ni už dostal odpověď.
14. Trávím spoustu času tím, že v duchu plánuji a přemýšlím o budoucích věcech a nevnímám současnost.
15. Pokračuji v práci i tehdy, když mi spolupracovníci říkají, že „padla“.
16. Rozčiluji se, když lidé nedosahují mých měřítek dokonalosti.
17. Když se dostanu do situace, kterou nemohu řídit a ovlivňovat, cítím se rozrušený.
18. Mám sklon si při práci dávat své vlastní termíny a pracovat pod jejich tlakem.
19. Když nepracuji, je pro mne těžké se uvolnit.
20. Strávím více času prací než zábavou s přáteli, koníčky a volnočasovými činnostmi.
21. Mám sklon začínat projekty ještě před tím, než byly připraveny.
22. Hodně mě rozladí, když udělám třeba i jen malou chybu.
23. práci hodně přemýšlím a věnuji ji víc času a energie než vztahům k přátelům a k lidem, které mám rád.
24. Zapomínám, ignoruji nebo odbývám narozeniny, výročí, rodinná setkání a svátky.

25. Dělán závazná rozhodnutí ještě před tím, než mám k dispozici potřebné údaje a než mám možnost si věc důkladně promyslet.

Výsledek

- Rozhodně ne: 1 bod
- Spíš ne: 2 body
- Spíš ano: 3 body
- Jistě ano: 4 body

Body:

- 54 až 63 bodů lehká forma závislosti na práci,
- 64 až 84 bodů střední forma závislosti na práci,
- 85 bodů a více těžká forma závislosti na práci.